

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TALLO KOTA MAKASSAR**



Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.Ikom)
Pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

Oleh:

WIDYA RESKY ANGRIANA

50700113247

**Ilmu Komunikasi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widya Resky Angriana
NIM : 50700113247
Tempat/Tgl. Lahir : Makassar, 13 Maret 1995
Jurusan/Prodi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Alamat : Jl. Laccukang No.10
Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja
Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, maka gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, Oktober 2017

Peneliti,

WIDYA RESKY ANGRIANA

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan draf skripsi saudara Widya Resky Angriana, NIM: 50700113247 mahasiswa jurusan Ilmu Komunikasi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar, setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama draf skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar” memandang bahwa draf tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui ke seminar hasil.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan dan diproses lebih lanjut.

Pembimbing I

Samata-Gowa, Januari 2018
Pembimbing II

Rahmawati Haruna, SS., M. Si.
NIP. 19710225 200501 2 001

Harmin Hatta, S. Sos., M.I.Kom
UPN: 9920100342

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Diketahui oleh:
An. Dekan
Pembantu Dekan Bid. Akademik
dan Penembanga Lembaga

Dr. H. Misbahuddin, M.Ag
NIP. 19701208 200003 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar”, yang disusun oleh Widya Resky Angriana, NIM: 50700113247, mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 6 Desember 2017 M, bertepatan dengan 17 Rabiul Awal 1439 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Samata-Gowa, 6 Desember 2017 M
17 Rabiul Awal 1439 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Ramsiah Tasruddin, S.Ag., M.Si.	(.....)
Sekretaris	: Haidir Fitra Siagian, S.Sos., M.Si., Ph.D.	(.....)
Pembimbing I	: Rahmawati Haruna, SS., M.Si.	(.....)
Pembimbing II	: Harmin Hatta, S.Sos., M.I.Kom.	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Hj. Radhiah AP, M.Si.	(.....)
Munaqisy II	: A. Muh. Idham, S.Sos., M.M.	(.....)

Diketahui oleh
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Alauddin Makassar,


Dr. H. Abd. Rasyid Masri, S.Ag., M.Pd., M.Si., MM
NIP. 19690827 199603 1 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah Rabbil Alamin segala puji bagi Dzat yang maha sempurna, Dzat yang maha kuasa, Dzat maha indah dan maha benar diatas segala kebenaran, Dzat yang memberikan hidup dan kehidupan bagi Hambanya, Allah swt hanya dengan izin-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar” sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Sebagai manusia yang penuh dengan keterbatasan, banyak kendala yang peneliti hadapi dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi berkat bantuan-Nya dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan walaupun tidak luput dari berbagai kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati perkenankanlah pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pabbabari M.Si., Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang memberikan kesempatan untuk masuk dalam jajaran

mahasiswa di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan atas segala bentuk layanan dalam bidang akademik.

2. Dr. H. Abd. Rasyid Masri, S.Ag., M.Pd., M.Si., M.M., selaku Dekan, Wakil Dekan I Dr. H. Misbahuddin, S.Ag., M.Ag., Wakil Dekan II Dr. H. Mahmuddin, M.Ag., Wakil Dekan III Dr. Nur Syamsiah, M.Pd.I., dan Staf Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan izin dan persetujuan mengadakan penelitian.
3. Ibu Ramsiah Tasruddin, S.Ag., M.Si., Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi (IKOM) Bapak Haidir Fitrah Siagian, S.Sos., M.Si., Ph.D Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi (IKOM) Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
4. Ibu Rahmawati Haruna, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing I, Bapak Harmin Hatta, S.Sos., M.I.Kom selaku Pembimbing II yang dengan segala kesediaan dan kesabarannya meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Dr. H. Radhiah AP, M.Si selaku Penguji I dan Kakak Muh. Idham, S.sos., M.M selaku Penguji II yang telah memberikan motivasi, kritik, saran dalam perbaikan skripsi ini.
6. Segenap Dosen, Staf Jurusan, Tata Usaha, serta Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tak lupa peneliti ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu, bimbingan dan arahan serta motivasi selama peneliti menempuh pendidikan di Jurusan Ilmu Komunikasi.

7. Bapak Muh. Quraissy Mathar., S.Sos., M.Hum., Kepala Perpustakaan UIN Alauddin Makassar dan seluruh stafnya.
8. Bapak A. Zainal Abidin, S.E, Kepala Camat Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar beserta seluruh pegawai, atas izin dan pemberian datanya serta kesediaannya untuk mengisi kuesioner selama penelitian berlangsung.
9. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta Drs. Muh. Alwi dan Ibunda Dra. Muliati yang telah memberikan segalanya dukungan, Do'a, dan pesan-pesan yang sangat berarti dalam hidup ini. Terima kasih untuk cinta dan kasih sayang sepanjang waktu dan tanpa syarat yang telah kalian berikan.
10. Saudaraku tercinta, Wina Resky Wahyuni, Winda Resky Yuliana, Wiman Resky Apriaman, Witri Resky Oktaviani, dan Rahmat Ramadhani terima kasih atas segala bantuan dan motivasinya selama peneliti menjalani perkuliahan.
11. Seluruh keluarga besarku di Makassar, Pangkep, Takalar terima kasih doa dan bantuannya.
12. Sahabat-sahabatku Kak Ijha, Allya pesek, Imung "Cimong", Nanda, Fami, Resky, Sulvita, Dian, Santi, Kiky, Nirma, Lina, Nada. Terima kasih dukungan, doa dan kasih sayang kalian.
13. Seluruh teman seperjuangan SMK YPUP Makassar, Hasan Hamzah, Hendrik paulus, Hariandi, Ruslan, Nurfatul Alya, Muriati Cimong, Nanda, dan teman-teman lainnya yang tak mampu peneliti sebutkan satu persatu.
14. Teman seperjuangan 2013 Fakultas Dakwah dan Komunikasi, terkhusus Jurusan Ilmu Komunikasi, teman sekelas IKOM F yang tidak sempat peneliti

tuliskan satu persatu. Terima kasih atas segala bantuan, kerjasama, dan pengertiannya selama penulis menjalani perkuliahan.

15. Teman-teman KKN Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba terkhusus untuk posko Baruga Riattang, Wawa, Kasmi, Imha, Ulfi, Dewi, Jash Chou, Sule, Kordes (Aldi), Aby (Ulla), Pian yang selalu memberikan dorongan dan dukungan.
16. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang belum sempat disebut namanya satu persatu. Terima kasih atas bantuannya.

Semoga segala bantuan, dukungan, arahan dan bimbingan yang telah diberikan mendapat pahala dari Tuhan Yang Maha Esa. Peneliti berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang memerlukannya.

Makassar, Oktober 2017

Peneliti,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R
Widya Resky Angriana

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Hipotesis.....	5
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
 BAB II TINJAUAN TEORETIS	
A. Komunikasi Organisasi	14
1. Pengertian Komunikasi Organisasi	14
2. Fungsi-fungsi Komunikasi Organisasi	15
3. Teori Organisasi	18
4. Arah Aliran Informasi	21
B. Motivasi Kerja.....	26
1. Pengertian Motivasi	26
2. Teori Motivasi	29
3. Tujuan Pemberian Motivasi	32
C. Kerangka Pikir	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Metode Pengumpulan Data	36
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Validasi dan Reliabilitas Instrumen	39
G. Teknik Pengolahan dan Analisi Data.....	40

BAB VI Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan.....	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	79
B. Implikasi Penelitian.....	80

DAFTAR PUSTAKA	81
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	33
4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar	49



DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1.1 Penelitian Terdahulu	11
3.1 Populasi Penelitian	35
3.2 Tingkat Interval Koefisien Korelasi	44
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.4 Frekuensi dan Persentase Indikator Kepercayaan	55
4.5 Frekuensi dan Persentase Indikator Pembuatan Keputusan Bersama dalam Pengambilan Keputusan	56
4.6 Frekuensi dan Persentase Indikator Kejujuran dan Konsisten	57
4.7 Frekuensi dan Persentase Indikator Keterbukaan dalam Berkomunikasi ke atas dan ke bawah	58
4.8 Frekuensi dan Persentase Indikator Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi	59
4.9 Distribusi Frekuensi dan Persentase Komunikasi Organisasi Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar	60
4.10 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Fisiologis	61
4.11 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Akan Rasa Aman	62
4.12 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Afiliasi dan Akseptansi	63
4.13 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Penghargaan	64
4.14 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Perwujudan Diri	65
4.15 Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Tallo Kota Makassar	66
4.16 Hasil Pengujian Normalitas Data Penelitian	67
4.17 Model Summary Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar	68

4.18	Koefisien Korelasi Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassa	69
4.19	Tabel Anova Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassa	70



ABSTRAK

WIDYA RESKY ANGRIANA. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar (Dibimbing oleh, Rahmawati Haruna dan Harmin Hatta).

Penelitian ini bertujuan mengetahui komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan populasi yaitu seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar yang berjumlah 35 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan analisis statistik inferensial dengan uji normalitas data, uji korelasi *product moment*, dan analisis regresi linear.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) komunikasi organisasi yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar tergolong dalam kategori baik sebanyak 54,28 persen. 2) motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar tergolong dalam kategori baik sebanyak 82,86 persen. 3) Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Persamaan adalah $Y = 34,168 + (0,492)X$. Variabel X mengacu pada komunikasi organisasi dan variabel Y mengacu pada motivasi kerja. Setelah data diolah, dihasilkan nilai (*r*) sebesar 0,398 menunjukkan adanya positif yang rendah. Kontribusi pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 15,80%, sisanya 84,20% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar dengan taraf signifikan 0,018.

Implikasi penelitian, Camat selaku pimpinan perlu mempertahankan komunikasi organisasi agar motivasi kerja pegawai semakin meningkat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kantor merupakan suatu wadah, tempat orang-orang bernaung untuk melakukan suatu kerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai keseluruhan, gedung dengan ruang kerja kantor menjadi tempat pelaksanaan tata usaha dan kegiatan-kegiatan manajemen dari pimpinan suatu organisasi. Tidak hanya gedung ataupun ruang kerja dalam sebuah kantor yang membawa peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Hampir seluruh organisasi yang beroperasi menggunakan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa agar dapat dipasarkan. Sumber daya yang dimiliki organisasi antara lain modal, fisik/material, teknologi, dan manusia sehingga kita harus memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik dan seoptimal mungkin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berbagai macam sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia (SDM) menempati posisi yang terkait dengan usaha pencapaian tujuan. Kegiatan dari sebuah organisasi tidak akan terlepas dari faktor manusia atau pegawai, dimana manusia sebagai motor penggerak jalannya sebuah organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hidup dan matinya organisasi bergantung dari bagaimana cara sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam menjalankan organisasi.

Adanya pegawai maka semua aktivitas dan pekerjaan yang ada dalam organisasi dapat dilaksanakan, memiliki arti dan mempunyai manfaat bagi semua pihak, baik kepada orang-orang yang ada dalam organisasi maupun di lingkungan luar organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, pegawai yang berada dalam suatu organisasi perlu diberdayakan atau dibina sesuai dengan potensi yang dimiliki. Sebagaimana diketahui dalam rangka pembinaan maupun pemberdayaan pegawai bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai yang bersangkutan, tetapi yang tidak kalah penting juga diperlukan peran komunikasi untuk mempermudah seseorang berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para pegawai kantor. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif.

Menurut Zelko dan Dance (dalam Arni, 2009:66) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang paling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal sedangkan menurut Katz dan Kahn mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi maka komunikasi organisasi sangatlah penting dalam sebuah perusahaan/instansi. Dengan cara yang serupa, komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup seseorang: kepada siapa

mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana cara mereka menyesuaikan diri dengan organisasi.

Memahami realitas yang terjadi, sekiranya seorang pemimpin harus melakukan komunikasi terhadap bawahannya agar instansi tersebut tidak terlihat kaku dan menghindari terciptanya pola hubungan dengan pegawai yang harus mengandalkan kekuasaan, sebaliknya perlu mengedepankan kerja sama fungsional, dan menghindari terciptanya suasana yang serba menakutkan, perlu menciptakan keadaan yang membuat semua pegawai percaya diri, perlu membuktikan kemampuan unjuk kerja profesional, menumbuhkan kembangkan antusiasme kerja para pegawai, dan menghindarkan diri dari suka menyalahkan pegawai tetapi harus mampu membetulkan (mengoreksi) kesalahan pegawai, dan mampu memberikan semangat dan motivasi kerja pegawai.

Seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya dan memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap, emosi yang stabil serta keinsyapan atau kesadaran yang tinggi tentang aspirasi, perasaan, cita-cita dan kebutuhan kelompoknya.

Keberhasilan seorang pemimpin ditandai oleh keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu keberhasilan seorang bawahan ditandai dengan pencapaian kinerja pegawai yang memuaskan, karena dengan kinerja pegawai yang memuaskan akan membuat pegawai mencapai prestasi kerja yang semakin besar.

Disamping itu dituntut untuk terus memberikan motivasi, seorang pemimpin harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang akan memberikan dampak positif pada totalitas kinerja pegawai. Sebagai seorang pemimpin akan mendapat sorotan banyak terhadap orang sekelilingnya, baik itu dari sikap ataupun perilaku dari seorang pemimpin.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar terlihat pada pukul 08:30 keatas masih ada pegawai yang terlambat datang ke kantor. Hal ini terjadi ketika pegawai tidak berada di tempat pada saat jam kerja dengan alasan dan tujuan yang tak diketahui. Ini berarti ada sebagian pegawai yang kurang disiplin dan terlambat masuk kerja. Hal ini dapat mengakibatkan adanya beberapa pekerjaan administrasi yang tidak terselesaikan tepat waktu seperti pelayanan KK, KTP/ E-KTP, IMB, Akta Kelahiran dan sebagainya. Selain itu adapun masalah lainnya yaitu staf yang ada pada Kantor tersebut sering kurang fokus saat melakukan pelayanan publik dapat dilihat dari beberapa staf melayani publik sambil menonton TV ataupun bermain handphone sehingga adanya kurang maksimal dalam kinerja, seluruh hal ini berkaitan dengan bagaimana komunikasi organisasi berjalan terutama pada pimpinan Kantor tersebut, apakah berkomunikasi secara baik kebawahannya.

Untuk mengantisipasi terjadinya persoalan yang sama di masa yang akan datang, maka yang terkait dengan masalah-masalah tersebut di atas sudah harus mampu diprediksi secara cermat dan akurat, termasuk masalah komunikasi yang menjadi motor kendali jalannya organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk mencari tahu seberapa besar keterkaitan “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana komunikasi organisasi pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar ?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar ?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar ?

C. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya (Narbuko, 2007: 28).

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut, maka dapat di susun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_a : Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

H_0 : Tidak ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji. Dalam penelitian ini, operasional variabel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen/bebas (X).

Variabel independen atau variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu komunikasi organisasi, indikatornya adalah:

a. Kepercayaan

Kepala kantor menaruh kepercayaan kepada masing-masing ketua bagian dalam mengkoordinasi dan memimpin setiap anak buahnya di sub bagian tersebut.

b. Pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan

Kepala kantor mengajak berdiskusi antar para ketua bagian dalam pengambilan keputusan. Dan para pegawai di setiap sub bagian berhak memberikan ide dan saran dalam pemecahan masalah sesuai sub bagian pegawai tersebut.

c. Kejujuran dan konsisten

Kepala kantor bertindak jujur dalam mengatakan yang sebenarnya kepada setiap ketua bagian dan sub bagian dalam pertanggung jawaban tahunan.

d. Keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah

Kepala kantor selalu terbuka dalam pemberian masukan, saran dan informasi dari masing-masing ketua bagian dan setiap sub bagian. Setiap sub bagian juga harus saling terbuka dalam menceritakan kendala-kendala pekerjaannya kepada ketua bagian.

e. Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi

Kepala kantor, ketua bagian dan masing-masing pegawai sub bagian harus memiliki pemikiran yang bersifat terobosan dan alternatif pemecahan masalah yang kreatif, dengan memperhatikan aturan dan norma yang berlaku. Dan setiap pegawai harus mengevaluasi setiap pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang baik.

2. Variabel Dependen/terikat (Y).

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, indikatornya adalah:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*)

Kepala kantor harus mengetahui dan memperhatikan apa yang dibutuhkan dan menjadi hak bagi pegawainya dan bawahannya, misalnya: baju kantor atau fasilitas atau kesejahteraan individu.

b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kepala kantor harus mengetahui dan memperhatikan dalam hal kerja pegawainya terhadap kebutuhan perasaan aman dan jaminan masa depan pegawainya.

c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)

Kepala kantor menghormati perasaan pegawai dan pegawai di ikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama saat berdiskusi.

d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dan teladan untuk memberi nilai kepuasan terhadap pegawai tersebut dalam hasil kerjanya.

e. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self Actualization*)

Terdapat kesempatan kepada pegawainya untuk naik jabatan atau berkembang menjadi pegawai yang lebih baik.

Adapun yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar yang beralamat di jalan Arif Rahman Hakim. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tallo yang merupakan bagian dari Kota Makassar.

E. Kajian Pustaka

Dalam melakukan persiapan penelitian, maka peneliti melakukan berbagai kajian pustaka untuk mencari referensi yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Uni Astriadi, Tahun 2013 dengan judul skripsi *“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah SulSel, SulTra, dan SulBar”*.

Skripsi ini merupakan hasil karya dari mahasiswa program Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar. Persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, yaitu: bagaimana gambaran iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja pegawai mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat jalannya peningkatan kerja pegawai.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori struktural klasik, yang memacu pada iklim komunikasi organisasi yang diciptakan oleh pimpinan yang sekaligus menentukan iklim komunikasi pada pegawai di perusahaan tersebut. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian tersebut yakni metode penelitian kuantitatif. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah SulSel, SulTra, dan SulBar.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yesrin Selfianne Kadoena (2010) dengan judul skripsi "*Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Graha Ilmu Yogyakarta*". Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dan tingkat produktivitas kerja. Teori yang digunakan adalah hubungan manusiawi. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Graha Ilmu Yogyakarta sebesar 38%.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ade Pertiwi (2011) dengan judul skripsi *“Peran Komunikasi dan Motivasi Kerja (Study Korelasi tentang Peranan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Asianagro Tanjung Balai Asahan”*. Dalam penelitiannya mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui peranan komunikasi dan motivasi kerja (study korelasi tentang peranan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Asianagro Tanjung Balai Asahan. Teori yang digunakan adalah teori komunikasi dan teori motivasi kerja. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan peranan komunikasi dan motivasi kerja (studi korelasional tentang peranan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Asianagro Tanjung Balai Asahan.

Untuk penggambaran secara terperinci tentang penelitian terdahulu dengan penelitian yang telah diteliti, peneliti memuatnya dalam bentuk tabel. Agar pembagian klasifikasi serta objek penelitian diketahui dan dapat dibedakan. Adapun tabel yang di maksud adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Skripsi	Perbedaan Penelitian		Persamaan Penelitian
		Penelitian Terdahulu	Penelitian Peneliti	
1	Pengaruh iklim komunikasi organisasi dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah SulSel, SulTra, SulBar.	1. Menggunakan <i>Teori Struktural Klasik</i> . 2. Objek penelitian adalah kantor pusat PLN (Persero) Wilayah SulSel, SulTra, SulBar. 3. Membahas tentang iklim komunikasi organisasi.	1. Menggunakan teori klasik dan teori hubungan manusia. 2. Objek penelitian adalah kantor kecamatan Tallo Kota Makassar. 3. Membahas tentang komunikasi organisasi	1. Menggunakan pendekatan studi komunikasi organisasi. 2. Menggunakan metode kuantitatif.
2	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Graha Ilmu Yogyakarta	1. Menggunakan teori hubungan manusiawi. 2. Objek penelitian adalah karyawan CV. Graha Ilmu Yogyakarta.	1. Menggunakan teori klasik dan teori hubungan manusia. 2. Objek penelitian adalah kantor kecamatan Tallo Kota Makassar.	1. Membahas tentang komunikasi organisasi. 2. Menggunakan metode kuantitatif.
3	Peran Komunikasi dan Motivasi Kerja (Study Korelasi tentang Peranan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Asianagro Tanjung Balai Asahan	1. Menggunakan teori komunikasi dan teori motivasi kerja. 2. Objek penelitian adalah karyawan PT. Asianagro Tanjung Balai Asahan.	1. Menggunakan teori klasik dan teori hubungan manusia. 2. Objek penelitian adalah kantor kecamatan Tallo Kota Makassar.	1. Membahas tentang motivasi kerja. 2. Menggunakan metode kuantitatif.

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui komunikasi organisasi pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari peneliti ini terdiri dari tiga hal, yaitu:

a. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ragam penelitian dalam bidang Ilmu Komunikasi terkhusus komunikasi organisasi. Penelitian ini juga bisa menjadi bahan informasi bagi pembaca sebagai referensi bagi penelitian yang lain.

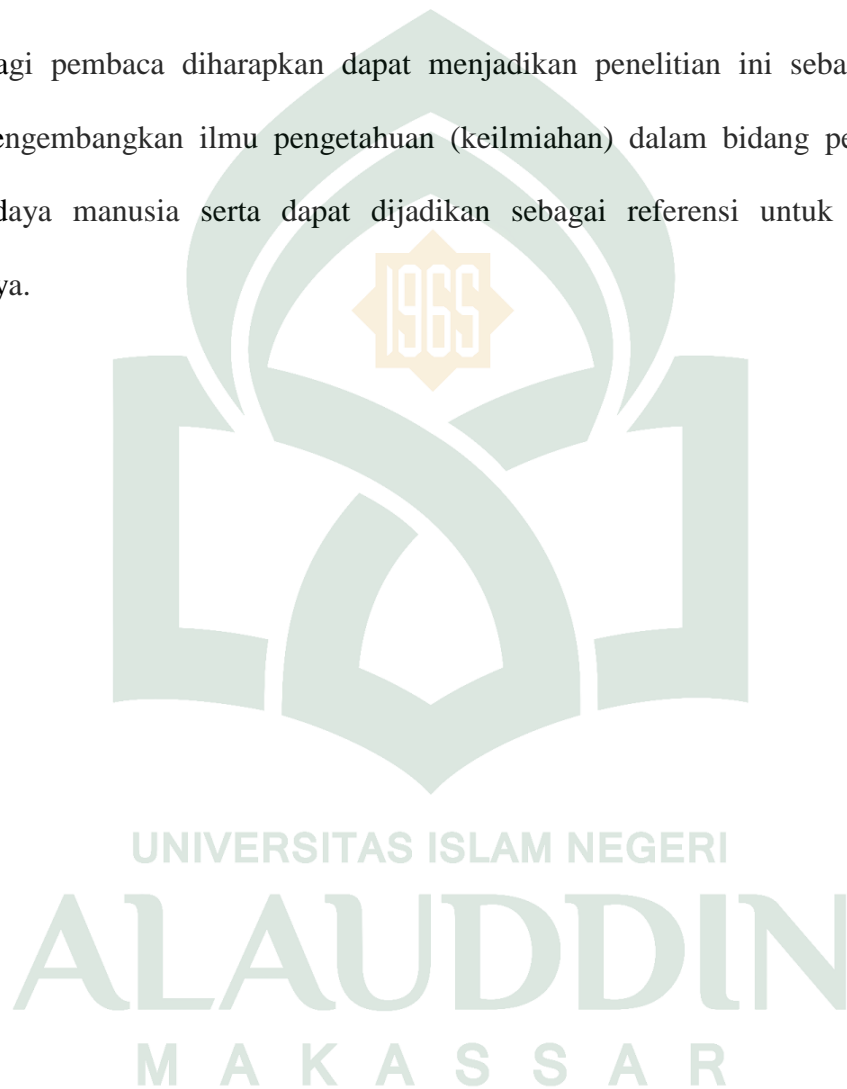
b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bersama dalam memahami komunikasi organisasi yang terjadi di kantor Kecamatan

Tallo Kota Makassar, serta menjadi pembelajaran bagi mahasiswa dalam menjalankan suatu organisasi baik internal maupun eksternal.

c. Kegunaan Akademik

Bagi pembaca diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (keilmiahan) dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Ada beberapa persepsi mengenai pengertian komunikasi organisasi diantaranya yaitu: persepsi Redding dan Sanborn mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi *horizontal* atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, menulis dan komunikasi evaluasi program.

Katz dan Kahn (dalam Arni, 2009:65) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi. Menurut Katz dan Kahn organisasi adalah sebagai suatu sistem terbuka yang menerima energi dari lingkungannya menjadi produk atau servis dari sistem dan mengeluarkan produk atau servis ini kepada lingkungan.

Zelko dan Dance (dalam Arni, 2009:66) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang paling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam

organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatnya. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya, seperti komunikasi dalam penjualan hasil produksi pembuatan iklan, dan hubungan dengan masyarakat umum.

2. Fungsi-fungsi Komunikasi Organisasi

Pengertian fungsi adalah istilah yang melekat pada teori kesisteman dan berarti kegiatan-kegiatan yang dilakukan sistem dalam pencapaian tujuan. Pelaksanaan kegiatan fungsional dilakukan oleh hubungan-hubungan antar elemen-elemen dalam sistem yang disebut struktur. Dengan demikian, istilah fungsi komunikasi merujuk kewenangan, kekuasaan, status, dan peran dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara keseluruhan (Hardjana, 2016:138).

Menurut Barnard (dalam Hardjana, 2016:138) seperti telah dikutip di atas, komunikasi mempunyai dua fungsi dalam kegiatan-kegiatan organisasi, yaitu (1) memotivasi atau memelihara semangat untuk menyumbangkan energi kepada organisasi dan (2) untuk memelihara konsistensi tujuan agar arah kegiatan organisasi tidak menyimpang. Artinya, dalam pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan dua jenis komunikasi, yakni persuasi dan motivasi karyawan dan koordinasi dan kontrol sehingga kesamaan tujuan tetap terpelihara. Dalam perkembangannya, fungsi komunikasi mencakup urusan yang lebih luas lagi tidak hanya terbatas pada fungsi motivasi dan koordinasi.

Fungsi komunikasi ditentukan berdasarkan isi pesan komunikasi. Menurut Lee Thayer (dalam Hardjana, 2016:138) pesan-pesan komunikasi organisasi mempunyai empat tujuan pokok, yaitu *to inform*, *to persuade*, *to regulate*, *to integrate*. Maka sistem komunikasi organisasi melaksanakan empat fungsi berbeda sebagai berikut:

a. Fungsi informasi (*information function*).

Fungsi utama komunikasi untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan bagi individu melalui adaptasi. Sebagai anggota organisasi, karyawan membutuhkan informasi mengenai lingkungan kerja dan informasi untuk bertindak terhadap lingkungan tersebut. Ia membutuhkan informasi tentang tugas, pekerjaan, dan dengan siapa ia bekerja, karena ia tidak bekerja seorang diri secara otonom, tetapi dalam hubungan kerja sama dalam kelompok. Ia membutuhkan informasi untuk membangun hubungan kewenangan dan penyesuaian. Jika ia seorang manajer, ia membutuhkan informasi untuk menentukan tujuan, sasaran, dan masalah-masalah yang terkait dengan tujuan dan sasaran tersebut baik secara internal maupun eksternal (Hardjana, 2016:139).

b. Fungsi Perintah dan Instruksi (*command and instructive function*).

Komunikasi yang menjadikan manajemen mampu membuat karyawan senantiasa bekerja ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi ini meliputi penentuan apa perintah dan instruksi yang harus diberikan kepada siapa, dan bagaimana harus dijalankan. Fungsi ini menyangkut kepatuhan pada kebijakan,

standarisasi praktik kerja, prosedur, alokasi waktu kapan harus dilaksanakan, dan ketetapan maupun kelengkapan hasil kerja (Hardjana, 2016:139).

c. Fungsi Pengaruh dan Persuasi (*influence and persuasive function*).

Komunikasi kewenangan dan posisi dalam struktur hierarki. Kewenangan membawa implikasi bahwa komunikasi harus diterima dan wajib dilaksanakan, sebab mempunyai legitimasi artinya komunikasi tersebut absah dan tidak menyimpang dari tujuan organisasi. Melalui pengaruh dan persuasi, manajemen dengan posisi dan kewenangannya dapat mengendalikan informasi dan perilaku karyawan, terutama melalui peraturan, norma dan tanggung jawab. Konsekuensinya karyawan mempunyai kewajiban untuk menerima dan patuh pada aturan, norma-norma, tanggung jawab, dan loyalitas (Hardjana, 2016:140).

d. Fungsi Integrasi (*integrative function*).

Komunikasi yang membuat hubungan seluruh anggota organisasi menjadi harmonis dalam kerja sama dan kesepakatan tentang tujuan organisasi. Jadi fungsi integrasi terkait dengan komunikasi formal fungsional yang sekaligus bersifat sosial dan relasional. Integrasi antar segenap karyawan dapat tercapai melalui sosialisasi nilai dan peningkatan martabat, termasuk berbagai acara dan upacara, perayaan HUT perusahaan, pertemuan sosial, dan berbagai kegiatan bersama, seperti olahraga dan minat bersama, yang berdampak pada kepuasan kerja, harga diri dan loyalitas karyawan. Fungsi integrasi adalah sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi yang

membuat hubungan segenap karyawan menjadi serasi dan berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi, moral, dan rasa betah bekerja (Hardjana, 2016: 140).

3. Teori Organisasi

Teori organisasi yang di bahas antara lain teori klasik dan teori hubungan manusia.

a. Teori Klasik

Teori klasik atau struktural berasal dari dua teori. Pertama, teori saintifik manajemen yang dikembangkan oleh W. Tylor yang menekankan pada pembagian pekerjaan untuk mendapatkan hasil maksimal dengan biaya seefisien mungkin. Sejalan dengan prinsip Tylor ini Henry Fayol mengembangkan teori yang agak lebih luas yang menekankan kepada spesialisasi pekerjaan, otoritas, kontrol dan pendelegasian tanggung jawab. Kedua: berasal dari teori birokrasi yang dikembangkan oleh Max Weber yang menekankan pada pentingnya bentuk struktur hierarki yang efektif bagi organisasi. Masing-masing teori tersebut akan dibicarakan sepintas lalu sebelum masuk pada teori klasik (Arni, 2009:35).

Prinsip teori saintifik manajemen pengelolaan organisasi didasarkan pada prinsip-prinsip kunci seperti berikut:

- 1) Pembagian pekerjaan
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Kesatuan komando
- 4) Kesatuan arah

- 5) Minat masing-masing bawahan terhadap minat umur
- 6) Pembayaran yang wajar
- 7) Sentralisasi
- 8) Mata rantai komando
- 9) Perintah
- 10) Kesamaan
- 11) Stabilitas kedudukan personel yang tetap
- 12) Inisiatif
- 13) Rasa kesatuan korp.

Birokrasi merupakan organisasi manusia yang disusun secara ideal. Birokrasi ini dicapai melalui pembentukan aturan, struktur, dan proses, dalam organisasi kita dapat mengenal suatu organisasi bersifat birokrasi atau tidak berdasarkan karakteristiknya. Menurut Kreps (dalam Arni, 2009:36) karakteristik birokrasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Adanya aturan-aturan, norma-norma, dan prosedur yang baku mengenai apa yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
- b) Spesialisasi peranan anggota organisasi menurut pembagian pekerjaan.
- c) Hierarki otoritas organisasi secara formal.
- d) Pekerjaan karyawan dikualifikasikan berdasarkan kompetensi teknis dan kemampuan melakukan pekerjaan seseorang.

- e) Saling pertukaran dalam pekerjaan sehingga memungkinkan orang lain menggantikan pekerjaan seseorang.
- f) Hubungan interpersonal di antara anggota organisasi bersifat profesional dan personal.
- g) Deskripsi pekerjaan yang rinci harus diberikan kepada anggota organisasi yang merupakan pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- h) Rasionalitas dan kemungkinan meramalkan aktivitas organisasi dan penyelesaian tujuan.

b. Teori Hubungan Manusia

Manusia sebagai anggota organisasi adalah merupakan inti organisasi sosial. Manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi. Misalnya anggota organisasi yang memutuskan apa peranan yang akan dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Tanpa manusia organisasi tidak akan ada. Oleh karena itu faktor manusia dalam organisasi haruslah mendapat perhatian dan tidak dapat diabaikan seperti halnya teori klasik.

Teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan

mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi (Arni, 2009:39).

4. Arah Aliran Informasi

a. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, tujuan disiplin, perintah, pertanyaan dan kebijakan umum. Menurut Lewis (Arni, 2009:108) komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan, dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan menurut Katz dan Kahn (dalam Pace, 1998:184) (1) informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan, (2) informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, (3) informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, (4) informasi mengenai kinerja pegawai, dan (5) informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*).

Penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan tidaklah selalu efektif. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas penyampaian pesan ke bawah (Arni, 2009:110).

1) Keterbukaan

Kurangnya sifat terbuka di antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokiran atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan. Umumnya para pimpinan tidak begitu memperhatikan arus komunikasi ke bawah. Pimpinan mau memberikan informasi ke bawah bila mereka merasa bahwa pesan itu penting bagi penyelesaian tugas.

2) Kepercayaan pada pesan tulisan

Kebanyakan para pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat-alat elektronik daripada pesan yang disampaikan secara lisan dengan tatap muka. Hal ini menjadikan pimpinan lebih banyak menyampaikan pesan secara tertulis berupa buletin, manual yang mahal-mahal, buklet, dan film sebagai pengganti kontak personal secara tatap muka antara atasan dan bawahan.

3) Pesan yang berlebihan

Karena banyaknya pesan-pesan dikirimkan secara tertulis maka karyawan dibebani dengan memo-memo, buletin, surat-surat pengumuman, majalah dan pernyataan kebijaksanaan, sehingga banyak sekali pesan-pesan yang harus di baca oleh karyawan.

4) Timing atau Ketepatan Waktu

Timing atau ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi ke bawah. Pimpinan hendaklah mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan. Pesan seharusnya dikirimkan ke bawah pada saat saling menguntungkan kepada kedua belah pihak yaitu pimpinan dan karyawan.

5) Penyaringan

Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semuanya diterima mereka. Tetapi mereka terlebih dahulu menyaring mana yang mereka perlukan. Penyaringan pesan ini dapat disebabkan oleh bermacam-macam faktor diantaranya perbedaan persepsi di antara karyawan, jumlah mata rantai dalam jaringan komunikasi dan perasaan kurang percaya kepada supervisor. Menurut Mellinger, karyawan yang kurang percaya kepada seorang supervisor mungkin memblokir pesan supervisor. Allah swt Berfirman dalam QS Al Hujuraat/49:6 (Departemen Agama, 2007:847).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصِحُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang Fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu”.

Firman diatas dapat dikaitkan dengan penelitian ini yaitu atasan yang memberikan atau membawa suatu berita, harus diteliti terlebih dahulu agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan hambatan, karena mendapatkan informasi yang jelas dari atasan, agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja dan tidak menyesal karena pekerjaan telah dikerjakan dan tidak ditunda.

b. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan saran dan mengajukan pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaruan (Arni, 2009:116).

Komunikasi ke atas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu. Menurut Pace fungsinya adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan adanya komunikasi ke atas supervisor dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
- 2) Arus komunikasi ke atas memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan.

- 3) Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
- 4) Komunikasi ke atas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.
- 5) Komunikasi ke atas menjadikan supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi yang ke bawah.
- 6) Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya dan organisasi.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi (Arni, 2009:121).

Komunikasi horizontal mempunyai tujuan tertentu di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan tugas-tugas. Kepala-kepala bagian dalam suatu organisasi kadang-kadang perlu mengadakan rapat atau pertemuan.

- 2) Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas.
- 3) Memecahkan masalah yang timbul di antara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama.
- 4) Menyelesaikan konflik di antara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian lainnya.
- 5) Menjamin pemahaman yang sama.
- 6) Mengembangkan sokongan interpersonal. Karena sebagian besar dari waktu kerja karyawan berinteraksi dengan temannya maka memperoleh sokongan hubungan interpersonal dari temannya.

B. Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang berarti “Dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan

yang dimilikinya. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi ini di harapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2007:92).

Motivasi kerja menurut Islam (Departemen Agama,1995:371), Al-Quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahnya:

“Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Berdasarkan ayat di atas kita dapat melihat adanya motivasi yang tersirat, yaitu berupa keinginan yang memenuhi kebutuhan dengan cara mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup kita, sehingga terjadi keseimbangan dalam hidup kita untuk kehidupan di dunia dan akhirat.

Gambaran hidup yang bahagia di surga merupakan peringatan kepada manusia bahwa kesenangan dan kegembiraan di dunia bergantung pada usahanya. Kehidupan yang bahagia dijamin untuk mereka yang bekerja dan tidak membuang waktu dengan berdiam diri saja. Bagi siapa yang bekerja keras untuk kehidupannya akan menikmati hidup yang aman dan makmur. Sementara bagi siapa yang

membuang waktu dengan berdiam diri saja akan menjalani hidup dengan kesengsaraan, kelaparan dan kehinaan.

Pada hakekatnya, seseorang yang bekerja keras untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaan. Rasulullah SAW sendiri bekerja keras untuk bertahan hidup. Beliau mengembala kambing dan ikut berdagang dengan pamannya. Dengan begitu beliau sudah memberikan contoh kepada umatnya untuk bekerja demi mempertahankan hidup selain menggunakan waktunya untuk beribadah kepada Allah swt.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak motivasi yang membuat seseorang bekerja, baik itu motivasi dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Dan hal itu tidak bertentangan dengan ajaran islam yang menyeru agar manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemenuhan kebutuhan inilah yang merupakan salah satu dari motivasi dari dalam.

Menurut Newstrom (Wibowo, 2013:109) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Richard M. Steers (Sedarmayanti, 2010:233) motivasi kerja adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang

relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Sebagian besar manajer harus memotivasi kelompok orang yang beragam, yang dalam banyak hal tidak dapat diramalkan. Keragaman tampak dalam pola perilaku yang berbeda dalam beberapa hal berhubungan dengan kebutuhan dan tujuan (John, 2006:146).

Pentingnya tujuan dalam setiap pembahasan motivasi tampak nyata. Proses motivasi, seperti yang diinterpretasikan oleh sebagian besar ahli teori, diarahkan pada tujuan. Tujuan atau hasil, yang dicari oleh seorang karyawan dipandang sebagai kekuatan yang menarik orang tersebut. Pencapaian dari tujuan yang diinginkan dapat menghasilkan pengurangan kebutuhan yang signifikan.

Setiap orang tertarik pada serangkaian tujuan tertentu. Jika seorang manajer ingin meramalkan perilaku dengan tepat, dia harus mengetahui tujuan karyawan dan tindakan yang akan di ambil karyawan untuk mecapai tujuan tersebut. Terdapat banyak teori motivasi dan temuan penelitian yang berusaha memberikan penjelasan mengenai hubungan perilaku. Setiap teori dapat diklasifikasikan ke dalam pendekatan isi atau pendekatan proses dari motivasi. Pendekatan isi berfokus pada penggambaran bagaimana perilaku dimotivasi (John, 2006:147).

2. Teori Motivasi

Teori Kepuasan (*Content Theory*) Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan

berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil maupun nonmateril yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula.

Pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja (Hasibuan, 2007:103).

Teori kepuasan (*content theory*) ini di kenal antara lain:

- 1) Teori motivasi klasik oleh F.W. Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.
- 2) *Maslow's Needs Hierarchy Theory*, dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari "*Human Science Theory*" yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materil dan nonmateril. Menurut

Maslow (dalam Robbins) kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kebutuhan. Maslow membuat hipotesis bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan. Yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Tujuan Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi semua perusahaan atau organisasi mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007:97), yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari beberapa tujuan motivasi diatas maka kita dapat melihat pentingnya pemberian motivasi terhadap karyawan. Karena hal itu dapat meningkatkan produktifitas dan kinerjanya. Sebab kadangkala dalam diri seorang karyawan ada yang merasakan kejenuhan bekerja, malas dan rasa bosan, jika hal ini terjadi dalam diri karyawan, dapat dilihat ciri-cirinya antara lain: ketidakhadiran meningkat, disiplin merosot, produktifitas menurun, tingkat pelayanan yang kurang memuaskan, banyaknya para karyawan yang keluar/berhenti dan pelamar kerja yang baru masuk, dan mungkin sampai pada pemogokan karyawan. Dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 dijelaskan:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدٍّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”(Q.S. Ar-Ra'd : 11)

Dari ayat Al-Qur'an dijelaskan bahwa untuk dapat merubah keadaannya, seseorang harus berusaha dan berdo'a. Seseorang yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia harus bekerja, seseorang yang bekerja berarti dia telah memiliki keinginan yang ingin diraihny, hal inilah yang disebut motivasi yang mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja giat agar apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai (Departemen Agama, 1995:370).

C. Kerangka Pikir



Gambar : 2.1

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian.

1. Jenis Penelitian

Jenis atau tipe penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatif, karena merupakan penelitian yang berusaha menjelaskan korelasi antara suatu gejala sosial (variabel X) dengan gejala sosial lain (variabel Y).

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar yang beralamat di Jl. Arif Rahman Hakim No. 54 Makassar. Waktu yang digunakan dalam proses penelitian ini berkisar satu bulan, mulai dari tanggal 20 september 2017 sampai tanggal 20 oktober 2017.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *scientific* (ilmiah-empiris), yang mengemukakan bahwa ilmu diasosiasikan dengan objektivitas yaitu yang menekankan prinsip standarisasi observasi dan konsistensi. Landasan filosofinya adalah dunia ini pada dasarnya mempunyai bentuk dan struktur. Umumnya pandangan ini dianut oleh para ahli ilmu eksakta seperti fisika, biologi, kedokteran, matematika dan lain-lain. Ciri utama pandangan ini adalah pemisahan yang tegas antara *known* (objek atau hal yang ingin diketahui dan diteliti) dan *knower* (subjek, pelaku atau pengamat). Tujuan penelitiannya diarahkan pada upaya mengukur ada

atau tidaknya pengaruh atau hubungan sebab akibat diantara dua variabel atau lebih dengan mengontrol variabel lain. Namun dengan adanya pendekatan *scientific* yang diterapkan, maka muncul kelompok masyarakat ilmuwan komunikasi yang menerapkan pendekatan *scientific* seperti para ahli dibidang komunikasi interpersonal, komunikasi organisasi, dan sebagainya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2013:90) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

Tabel 3.1. Populasi Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Camat	1
2.	Sekretaris Camat	1
3.	Kasi Pemerintahan dan Trantib	1
4.	Kasi Perekonomian dan Pembangunan	1
5.	Kasi Kesejahteraan Sosial	1
6.	Kasi Pemberdayaan Masyarakat	1
7.	Kasi Pengelolaan Kebersihan	1
8.	Kasubag. Umum dan Kepegawaian	1
9.	Kasubag. Keuangan dan Perlengkapan	1
10.	Pembantu Bendahara	1
11.	Pengelola Perpustakaan	2
12.	Staf	23
Total		35

Sumber : Data Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

2. Sampel

Sugiyono (2009:96) mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya”. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (2000:125) bahwa sebagai encer-encer, jika mempunyai beberapa ratus subjek dan populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25 – 30% dari jumlah subjek tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 – 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.

Berdasarkan pendapat dari Arikunto tersebut, mengingat populasi yang ada dalam penelitian ini tergolong sedikit, yaitu 35 orang maka jumlah sampel yaitu 35 orang sebagai responden.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam rangka penelitian yang berupa data objektif maka digunakan metode penelitian yang intinya diharapkan dapat menjadi alat yang efektif dan efisien dalam mendukung pembahasan yang akan dilakukan. Adapun metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung pada lokasi penelitian, kemudian membuat pencatatan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan memberikan petunjuk-petunjuk untuk mendukung data yang diolah lebih lanjut.

2. Kuesioner

Kuesioner ini berfungsi sebagai metode yang utama, karena dengan menggunakan kuesioner diharapkan responden dapat memberikan tanggapannya terhadap masalah penelitian, yakni dengan menggunakan item-item pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada 35 responden pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis kuesioner tertutup, agar responden mempunyai banyak kegiatan dan tugas rutin yang harus dilaksanakan. Sehingga dengan bentuk kuesioner yang tinggal diisi dengan jawaban yang telah tersedia tersebut, diharapkan responden tidak merasa terbebani dan bersedia memberikan informasinya.

3. Dokumentasi

Metode ini merupakan cara pengumpulan data dari sumber informasi berupa bahan-bahan tertulis atau tercetak, yang dianggap relevan dan dapat mendukung penelitian ini berupa buku-buku terkait komunikasi organisasi dan motivasi kerja, internet, dan sumber lain dari lokasi penelitian seperti keadaan geografis, visi, misi, tujuan, data pegawai, tugas dan fungsi pegawai, struktur organisasi, foto Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar, foto kegiatan penelitian dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian yang dicatat sebagai sumber informasi.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Arikunto yang dikutip oleh Rachmat kriyantono dalam bukunya Teknik Praktis Riset Komunikasi (2010:96) merupakan alat bantu

yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan itu menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Karena pada dasarnya kegiatan pengumpulan data adalah kegiatan untuk melakukan pengukuran terhadap data mana yang sesuai dan mana yang tidak sesuai. Dengan kata lain alat ukur ini sangat penting untuk mencari data dengan cara membatasi kebenaran dan ketetapan indikator variabel yang sudah ditetapkan dari data di lapangan, sehingga data yang terkumpul adalah sesuai dengan masalah dan tidak meluas.

Data kuesioner, merupakan salah satu instrumen penelitian yang mengajukan lembaran pertanyaan kepada responden dalam hal ini para pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Untuk mengukur variabel ini, digunakan instrumen berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert pada item-item pertanyaan. Pada setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lainnya, perbedaan ini nampak pada pemberian bobot dengan menggunakan skala likert oleh Sugiyono (2013:107), sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju dengan bobot skor 5;
2. Jawaban setuju dengan bobot skor 4;
3. Jawaban ragu-ragu dengan bobot skor 3;
4. Jawaban tidak setuju dengan bobot skor 2;
5. Jawaban sangat tidak setuju dengan bobot skor 1.

Untuk perhitungan skor, dengan kriteria atau ukuran-ukuran seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2000:57), bahwa “81% - 100% dikategorikan sangat

baik, 61% - 80% dikategorikan baik, 41% - 60% dikategorikan cukup baik, 21% - 40% dikategorikan kurang baik dan 0 – 20% dikategorikan sangat kurang baik”.

Berpedoman dengan pendapat Arikunto, maka untuk mengukur variabel X yaitu komunikasi organisasi dan Y yaitu motivasi kerja, maka peneliti memilih standar pengukuran yaitu “81% - 100% dikategorikan sangat baik, 61% - 80% dikategorikan baik, 41% - 60% dikategorikan cukup baik, 21% - 40% dikategorikan kurang baik dan 0 – 20% dikategorikan sangat kurang baik”.

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Ada berbagai metode yang digunakan dalam uji validitas seperti korelasi *Product Moment Pearson* (seperti metode analisis korelasi). (Wijaya, 2012:119)

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu

alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah (Wijaya, 2012:115).

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Setelah peneliti mengumpulkan data dari 35 orang responden, kemudian dilakukan pengolahan data dengan tahap-tahap sebagai berikut:

a. Penomoran Kuesioner

Kuesioner yang telah terkumpulkan akan diberi nomor urut sebagai pengenalan (01 - 35).

b. *Editing*

Proses *editing* dimulai dengan memberi identitas pada instrumen penelitian yang telah terjawab. Kemudian memeriksa satu persatu lembaran instrumen pengumpulan data, kemudian memeriksa poin-poin serta jawaban yang tersedia (Bungin, 2010:165).

c. *Coding*

Setelah tahap *editing* selesai dilakukan, maka data tersebut diberi identitas/*code* berupa angka sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis.

d. Tabulasi

Data yang diberi *code* dimasukkan pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.

2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial yang bertujuan untuk mengkaji variabel penelitian.

a. Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan jenis analisis data yang dimaksudkan untuk mengungkapkan atau mendeskripsikan keadaan atau karakteristik masing-masing variabel penelitian secara tunggal dengan menggunakan analisis distribusi frekuensi, persentase, dan rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

1) Rumus Persentase, (Sudijono, 1994:40)

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dimana :

P : Angka Persentase

F : Frekuensi Jawaban Responden

N : Jumlah Responden / Sampel

2) Rumus Rata-Rata, (Hadi, 2000:37)

$$M = \frac{\sum X_i}{N}$$

Dimana :

M = Rata-rata

X = Nilai / Harga

N = Jumlah Data

3) Standar Deviasi, (Mustafa 1998:73)

$$SD = \sqrt{\frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N-1}}$$

Dimana:

SD : Standar Deviasi

X : Nilai harga

N : Jumlah data

4) Perhitungan Interval

Untuk perhitungan interval digunakan pendapat Kiswanto (2012:35) yaitu:

a) Jumlah Kelas Interval (K)

$$K = 1 + 3,3 (\log N)$$

b) Rentang Data (R)

$$R = \text{nilai data tertinggi} - \text{nilai data terendah}$$

c) Lebar Interval (I)

$$I = R/K$$

b. Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui kenormalan suatu data tentang komunikasi organisasi (variabel X) dan motivasi kerja (variabel Y) yang telah dikumpulkan, maka dilakukan suatu uji normalitas data. Uji normalitas data ini menggunakan rumus Chi Kuadrat oleh Sugiyono (2013:250) yaitu:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_0 - f_h)^2}{f_n}$$

Dimana :

X_h^2 = Harga Chi Kuadrat

f_o = Frekuensi yang diobservasi

f_h = Frekuensi yang diharapkan

Kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan harga Chi Kuadrat hitung dengan Chi Kuadrat Tabel. Bila harga Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga Chi kuadrat tabel ($X_h^2 \leq X_t^2$), maka distribusi dinyatakan normal, dan apabila lebih besar ($>$) dinyatakan tidak normal.

2. Uji Korelasi *Product Moment*

Uji Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Untuk keperluan ini, digunakan rumus korelasi *Product Moment* oleh Sugiyono yaitu:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

x = Nilai variabel X

y = Nilai variabel Y

Selanjutnya, pengujian koefisien korelasi dengan menguji hipotesis, yaitu $H_0: \rho = 0$ lawan $H_1: \rho \neq 0$. Kriteria pengujian adalah dengan ketentuan apabila bilangan r hitung $> r$ tabel pada sampel (N) tertentu pada taraf signifikan 5%, berarti ada hubungan yang signifikan begitu pula sebaliknya. Cara lain yang lebih sederhana adalah menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai r . Interpretasi nilai r dari Sugiyono (2013:214), sebagai berikut:

Tabel 3.2. Tingkat Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kecamatan Tallo Kota Makassar.

Menurut Sugiyono (2013:219), rumus analisis regresi sederhana adalah:

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y = Subjek/ nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk keperluan regresi linear sederhana digunakan Uji-F melalui tabel Anova.

Hipotesis yang diterima adalah:

$H_0 : \alpha : \beta = 0$, melawan $H_i : \alpha \neq 0$ atau $\beta \neq 0$

Kriteria pengujian adalah bilamana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5 %, maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, maka perlu pengujian lanjutan, begitupula sebaliknya apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5 %, maka H_0 diterima yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Keadaan Geografis

Kecamatan Tallo merupakan salah satu dari 14 kecamatan di Kota Makassar yang terletak sebelah utara Kota Makassar dengan pusat pemerintahannya berada di Kelurahan Ujung Pandang Baru, yang berbatasan dengan Selat Makassar di sebelah Utara, Kecamatan Tamalanrea di sebelah Timur, Kecamatan Bontoala di sebelah Selatan, dan Kecamatan Ujung Tanah di sebelah Barat. Dari catatan sejarah, Kecamatan Tallo merupakan peninggalan sejarah yang fundamental dengan keberadaan Kompleks Makam Kuno Raja-Raja Tallo. Dimana pada zamannya Raja Tallo Sultan Abdullah Awwalul Islam yang pertama kali memeluk agama Islam yang menandai hari lahirnya Kota Makassar.

Sebanyak 3 Kelurahan di Kecamatan Tallo merupakan daerah pesisir dan 12 Kelurahan lainnya merupakan daerah daratan dengan topografi ketinggian antara permukaan laut. Kecamatan Tallo tercatat memiliki luas wilayah sekitar 8,75 km². Registrasi penduduk akhir tahun 2016, jumlah penduduk Kecamatan Tallo tercatat sebanyak 136.067 jiwa yang terdiri atas 68.238 laki-laki dan 67.829 perempuan, dengan pertumbuhan penduduk 2% setiap tahunnya. Sama seperti penduduk Kota Makassar pada umumnya, penduduk Kecamatan Tallo mempunyai latar belakang

yang majemuk dilihat dari sudut pandang agama dan keyakinan serta latar belakang sosial budaya.

Adapun wilayah administratif Kecamatan Tallo terdiri atas 15 kelurahan. Kelurahan Lakkang tercatat memiliki wilayah paling luas, yakni 1,65 km², sedangkan Kelurahan Wala-Walaya memiliki luas wilayah terkecil dengan luas 0,11 km² (data Kecamatan Tallo Kota Makassar).

b. Visi, Misi, Tujuan Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

1) Visi

“Mewujudkan Kecamatan Tallo sebagai pelayanan publik yang ramah untuk semua”

Dua pernyataan Visi yang ingin dicapai oleh Pemerintah Kecamatan Tallo yaitu:

- a) Pelayanan Publik yang Ramah: Kecamatan Tallo sebagai pelayanan publik yang sehari-hari bersentuhan langsung dengan masyarakat akan mengedepankan pelayanan yang ramah, nyaman dan cepat dalam pelayanan Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan.
- b) Untuk Semua: sebagai pelayanan publik yang ramah, pemerintah Kecamatan Tallo sesuai tugas dan fungsinya dapat melayani semua masyarakat tanpa membeda-bedakan status sosial baik perorangan maupun kelompok, dengan visi ini diharapkan sinergitas antara pemerintah, masyarakat dan dunia usaha dapat seiring sejalan dalam membangun Kecamatan Tallo dan Kota Makassar dua kali tambah baik. (sumber: data Kecamatan Tallo Kota Makassar)

2) Misi

Misi Kecamatan Tallo sebagai perangkat daerah Kota Makassar dapat menjabarkan Visi dan Misi Pemerintah Kota Makassar sesuai tugas dan fungsinya, maka dirumuskan misi pemerintahan Kecamatan Tallo sebagai berikut:

- a) Peningkatan Pelayanan Publik dengan cepat dan ramah.
- b) Peningkatan Ekonomi Masyarakat melalui UKM.
- c) Peningkatan Kualitas Lingkungan yang asri dan nyaman.

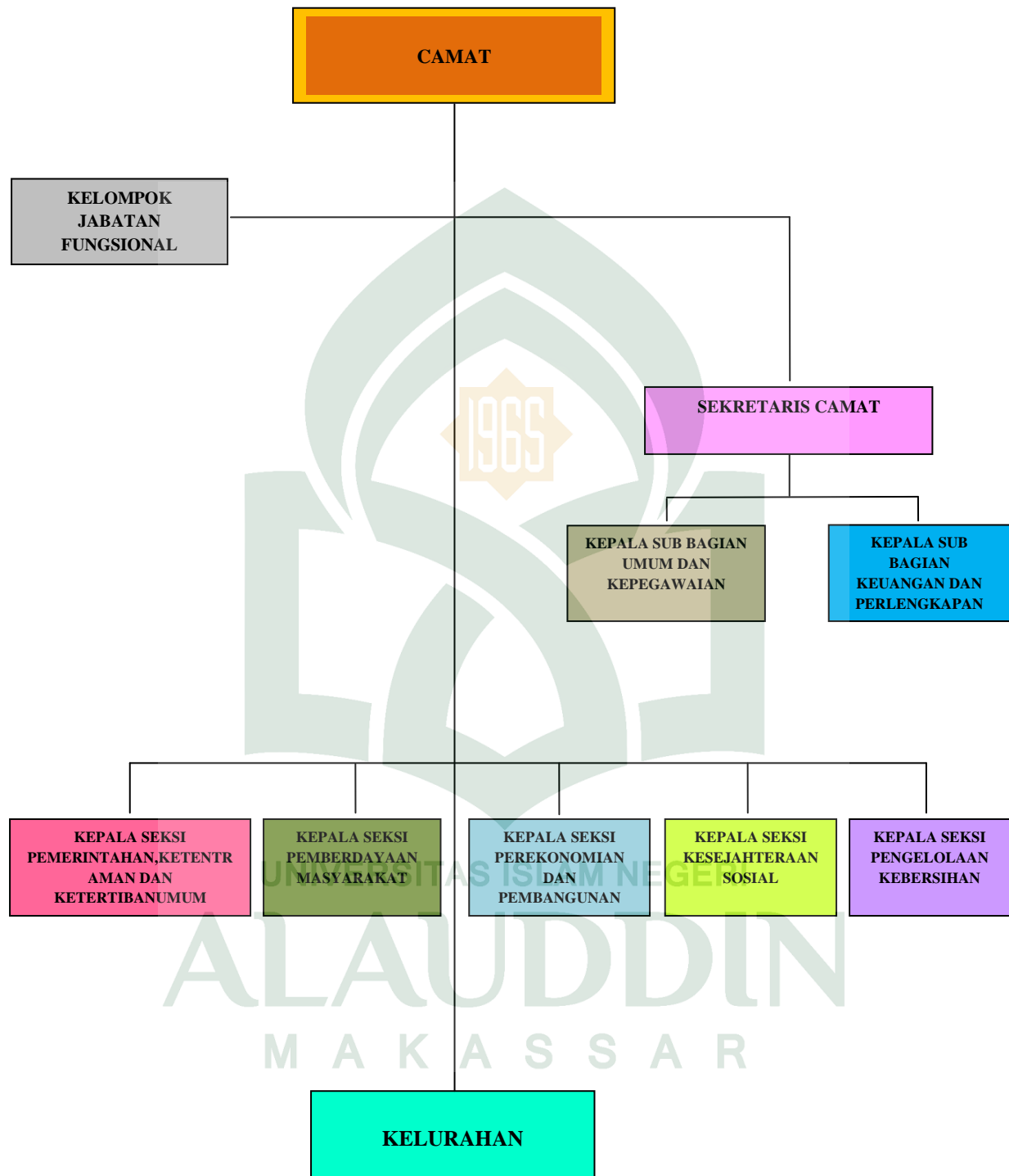
3) Tujuan

- a) Meningkatnya pelayanan publik.
- b) Meningkatnya kesejahteraan ekonomi dan masyarakat.
- c) Meningkatnya kualitas lingkungan.

c. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

Struktur organisasi ini dibentuk atas dasar kesepakatan bersama yang pada hakikatnya terdiri atas kelompok manusia, ada kerjasama dan tujuan yang akan dicapai. Bagian inilah yang kemudian dikembangkan sehingga menghasilkan dinamika dalam tubuh organisasi dengan segala bentuk kebijakan dan strateginya. Didasarkan ruang lingkup dan kerja organisasi, dengan demikian organisasi memperlihatkan arah dan tujuan yang jelas dengan sistem organisasi tersendiri.

Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar memiliki struktur organisasi yang telah diatur, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

d. Tugas, dan Fungsi Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

1) Camat

Kecamatan Tallo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota yang baru Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Kecamatan dalam Lingkup Daerah Kota Makassar dan Peraturan Walikota Makassar No.57 Tahun 2009, maka Kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah kota mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif bagi seluruh satuan kerja di lingkungan kecamatan.

3) Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyusun rencana kerja, melaksanakan tugas teknis ketatausahaan, mengelola administrasi kepegawaian serta melaksanakan urusan kerumah tanggaan kecamatan.

4) Subbagian Keuangan dan Perlengkapan

Subbagian Keuangan dan Perlengkapan mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi Keuangan dan Perlengkapan meliputi penyusunan anggaran,

penggunaan anggaran, pembukuan, pertanggungjawaban, dan merumuskan rencana kebutuhan perlengkapan.

5) Seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa, pembinaan kerukunan hidup beragama, pengkoordinasian kegiatan instansi pemerintah, pembinaan administrasi kelurahan, serta pembinaan administrasi kependudukan serta penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban serta kemasyarakatan, pelaksanaan koordinasi dan pembinaan kesatuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat (LINMAS), serta Penegakan pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan walikota serta perundang-undangan lainnya.

6) Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas penyusunan rencana dan penyelenggaraan pembinaan pemberdayaan masyarakat kecamatan.

7) Seksi Perekonomian dan Pembangunan

Seksi Perekonomian dan Pembangunan mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pengembangan perekonomian wilayah kecamatan dan kelurahan, pelaksanaan administrasi pemungutan pajak dan retribusi daerah, dan pengembangan kegiatan perindustrian dan perdagangan serta penyelenggaraan pengembangan pembangunan, pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat, pembinaan dan penanggulangan pencemaran dan kerusakan lingkungan, serta pembinaan dan pengawasan bangunan.

8) Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pembinaan kemasyarakatan, fasilitasi kegiatan organisasi sosial/kemasyarakatan, penanggulangan bencana alam, penanggulangan masalah sosial, penyelenggaraan koordinasi keluarga berencana, serta fasilitasi penyelenggaraan pendidikan, kesehatan, generasi muda, keolahragaan, kepramukaan, dan peranan wanita.

9) Seksi Pengelolaan Kebersihan

Seksi Pengelolaan Kebersihan mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pengelolaan kebersihan di wilayah kecamatan.

2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian, yaitu yang pertama adalah mengenai komunikasi organisasi dan yang kedua mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar yang menjadi objek penelitian ini, maka di bawah ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan usia. Dari 35 pegawai yang diteliti, maka dapat diketahui karakteristik responden di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Pria	21	60,00
Wanita	14	40,00
Total	35	100,00

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah pria yaitu sebanyak 21 responden atau 60,00 persen dan wanita sebanyak 14 responden atau 40,00 persen.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SMA	16	45,72
Diploma III	2	5,71
Sarjana (S1)	15	42,86
Magister (S2)	2	5,71
Total	35	100,00

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 15 responden atau 42,86 persen, Magister (S2) sebanyak 2 responden atau 5,71 persen, Diploma III sebanyak 2 responden atau 5,71 persen dan SMA sebanyak 16 responden atau 45,72 persen. Artinya mayoritas pegawai di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar cukup memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
22 – 32 tahun	12	34,29
33 – 43 tahun	14	40,00
44 – 55 tahun	9	25,71
Total	35	100,00

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden berusia sekitar 22-32 tahun sebanyak 12 responden atau 34,29 persen, berusia 33-43 tahun sebanyak 14 responden atau 40,00 persen, dan yang berusia 44-55 tahun sebanyak 9 responden atau 25,71 persen.

3. Penyajian dan Analisis Data

Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yakni berupa daftar pertanyaan yang terkait kedua variabel yang diteliti yaitu variabel komunikasi organisasi dan variabel motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Selanjutnya, data yang terkumpul dilakukan analisis statistik deskriptif, dan analisis statistik inferensial untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui besarnya frekuensi dan presentase komunikasi organisasi dan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar dengan menggunakan tabel frekuensi dan presentase. Untuk kepentingan tersebut, maka dilakukan analisis secara terpisah.

1) Komunikasi Organisasi

a) Kepercayaan

Tabel 4.4 Frekuensi dan Persentase Indikator Kepercayaan

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
10 – 11	Sangat Baik	7	20,00
8 – 9	Baik	28	80,00
6 – 7	Cukup Baik	0	0,00
4 – 5	Kurang Baik	0	0,00
2 – 3	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Olah kuesioner No. 1 - 2

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 7 responden atau 20,00 persen, kategori baik sebanyak 28 responden atau 80,00 persen, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Ini berarti bahwa Camat Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar memiliki kepercayaan kepada bawahannya terhadap pemberian tugas.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan atasan kepada bawahannya, dalam hal ini pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar yang menunjukkan kecenderungan tinggi. Dari hasil observasi di lapangan juga membuktikan bahwa sudah terjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahannya, dimana atasan (Camat) memberikan kepercayaan kepada para

pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

b) Pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan

Tabel 4.5 Frekuensi dan Persentase Indikator pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan.

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
15 – 17	Sangat Baik	3	8,57
12 – 14	Baik	32	91,43
9 – 11	Cukup Baik	0	0,00
6 – 8	Kurang Baik	0	0,00
3 – 5	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Olah kuesioner No. 3 – 5

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 3 responden atau 8,57 persen, kategori baik sebanyak 32 responden atau 91,43 persen, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Ini berarti bahwa Camat Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar mengikutsertakan para pegawainya dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti memang terlihat bahwa para pegawai diberi kesempatan untuk berkonsultasi dengan atasan (Camat) dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu wujud nyatanya adalah pada saat rapat kerja para pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan ide/aspirasi mengenai program kerja yang lebih baik.

c) Kejujuran dan Konsisten

Tabel 4.6 Frekuensi dan Persentase Indikator Kejujuran dan Konsisten

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
10 – 11	Sangat Baik	7	20,00
8 – 9	Baik	26	74,29
6 – 7	Cukup Baik	2	5,71
4 – 5	Kurang Baik	0	0,00
2 – 3	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Olah kuesioner No. 6 – 7

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 7 responden atau 20,00 persen, kategori baik sebanyak 26 responden atau 74,29 persen, kategori cukup baik sebanyak 2 responden atau 5,71 persen, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban kurang baik, dan tidak baik. Ini berarti bahwa Camat Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar bertindak jujur dalam mengatakan yang sebenarnya kepada bawahannya dalam pelaporan pertanggung jawaban tahunan.

Suasana umum yang meliputi kejujuran serta keterusterangan harus ada dalam hubungan organisasi, sehingga para staf dapat mengutarakan apa yang ada dalam pikiran mereka, tanpa mereka memikirkan apakah berbicara dengan sesama divisi, dibawah divisi maupun atasan dan pimpinan mereka.

d) Keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah

Tabel 4.7 Frekuensi dan Persentase Indikator Keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah.

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
15 – 17	Sangat Baik	4	11,43
12 – 14	Baik	25	71,43
9 – 11	Cukup Baik	6	17,14
6 – 8	Kurang Baik	0	0,00
3 – 5	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Olah kuesioner 8 – 10

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 4 responden atau 11,43 persen, kategori baik sebanyak 25 responden atau 71,43 persen, kategori cukup baik sebanyak 6 responden atau 17,14 persen, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban kurang baik, dan tidak baik. Ini berarti bahwa Camat Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar saling terbuka dalam menceritakan kendala-kendala pekerjaan kepada bawahannya.

Komunikasi keatas merupakan sumber informasi penting dalam pembuatan keputusan karena dengan adanya komunikasi ini, pimpinan akan mengetahui bagaimana pendapat bawahan mengenai atasan, mengenai pekerjaan mereka, mengenai rekan kerja dan mengenai kantornya.

e) Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi

Tabel 4.8 Frekuensi dan Persentase Indikator Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
15 – 17	Sangat Baik	3	8,57
12 – 14	Baik	30	85,72
9 – 11	Cukup Baik	2	5,71
6 – 8	Kurang Baik	0	0,00
3 – 5	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Olah kuesioner No. 11 – 13

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 3 responden atau 8,57 persen, kategori baik sebanyak 30 responden atau 85,72 persen, kategori cukup baik sebanyak 2 responden atau 5,71 persen, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban kurang baik, dan tidak baik. Ini berarti bahwa Camat Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar memiliki perhatian terhadap penyelesaian tugas berkinerja tinggi.

Gambaran umum tentang komunikasi organisasi pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar diklasifikasikan atas lima kategori, yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi dan Persentase Komunikasi Organisasi Kecamatan Tallo Kota Makassar

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
58 – 70	Sangat Baik	16	45,72
47 – 57	Baik	19	54,28
36 – 46	Cukup Baik	0	0,00
25 – 35	Kurang Baik	0	0,00
14 – 24	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Analisis kuesioner, 2017

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden penelitian, sebanyak 16 responden atau 45,72 persen menyatakan kategori sangat baik, sebanyak 19 responden atau 54,28 persen menyatakan kategori baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kategori cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Sesuai dengan nilai rata-rata data penelitian untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 55,05 dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 55 – 70 yang berarti sangat baik. Dengan standar deviasi sebesar 3,55. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi yang dirasakan para pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar baik atasan maupun bawahan adalah tinggi. Artinya sebagian besar dari mereka merasa nyaman dengan komunikasi organisasi yang ada di lingkungan kerja mereka, karena keadaan yang kondusif dan baik.

Pegawai merasa nyaman dengan aktifitas kegiatan organisasi, dengan adanya kepercayaan yang tinggi dari pimpinan kepada bawahan. Selain hal tersebut, hubungan antar pegawai yang saling menghargai dan disertai kejujuran juga membuat

kondusif suasana dalam bekerja. Situasi tersebut mempermudah pegawai dalam berkomunikasi mengenai hambatan/masalah-masalah dalam organisasi dengan pimpinan.

2) Motivasi Kerja

a) Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*)

Tabel 4.10 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*)

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
10 – 11	Sangat Baik	5	14,29
8 – 9	Baik	26	74,28
6 – 7	Cukup Baik	4	11,43
4 – 5	Kurang Baik	0	0,00
2 – 3	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Olah kuesioner No. 1 – 2

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 5 responden atau 14,29 persen, kategori baik sebanyak 26 responden atau 74,28 persen, kategori cukup baik sebanyak 4 responden atau 11,43 persen, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban kurang baik, dan tidak baik. Ini berarti bahwa kebutuhan fisiologis pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada dalam kategori baik.

Setiap pegawai pasti akan mengharapkan fasilitas dari kantor yang memadai, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Namun demikian, dengan keterbatasan yang ada, maka keinginan untuk mendapatkan fasilitas kerja yang lebih

sederhana menjadi meningkat. Pemberian fasilitas seharusnya dilakukan oleh kantor walaupun seminim apapun agar mendorong pegawai dalam bekerja.

b) Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Tabel 4.11 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*)

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
10 – 11	Sangat Baik	5	14,29
8 – 9	Baik	28	80,00
6 – 7	Cukup Baik	2	5,71
4 – 5	Kurang Baik	0	0,00
2 – 3	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Olah kuesioner No. 3 – 4

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 5 responden atau 14,29 persen, kategori baik sebanyak 28 responden atau 80,00 persen, kategori cukup baik sebanyak 2 responden atau 5,71 persen, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban kurang baik, dan tidak baik. Ini berarti bahwa kebutuhan akan rasa aman pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada dalam kategori baik.

Kebutuhan akan rasa aman meliputi lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan (posisi), status kerja yang jelas, keamanan alat kantor yang digunakan.

c) Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)

Tabel 4.12 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
10 – 11	Sangat Baik	4	11,43
8 – 9	Baik	27	77,14
6 – 7	Cukup Baik	4	11,43
4 – 5	Kurang Baik	0	0,00
2 – 3	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Olah kuesioner No. 5 – 6

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 4 responden atau 11,43 persen, kategori baik sebanyak 27 responden atau 77,14 persen, kategori cukup baik sebanyak 4 responden atau 11,43 persen, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban kurang baik, dan tidak baik. Ini berarti bahwa terjalin hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja. Artinya bahwa pegawai merasa hubungan yang baik merupakan salah satu alat untuk menciptakan situasi kerja yang nyaman dan bersahabat. Hubungan dengan rekan kerja ini terlihat dari kuatnya kerja sama dan komunikasi antara pegawai yang lancar. Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan untuk disayangi dan dicintai (sosial) meliputi interaksi dengan rekan kerja, kebebasan untuk melakukan aktivitas sosial, kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Tabel 4.13 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
10 – 11	Sangat Baik	6	17,14
8 – 9	Baik	25	71,43
6 – 7	Cukup Baik	4	11,43
4 – 5	Kurang Baik	0	0,00
2 – 3	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Olah kuesioner No. 7 – 8

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 6 responden atau 17,14 persen, kategori baik sebanyak 25 responden atau 71,43 persen, kategori cukup baik sebanyak 4 responden atau 11,43 persen, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban kurang baik, dan tidak baik. Ini berarti bahwa adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dan teladan untuk memberi nilai kepuasan terhadap pegawai tersebut dalam hasil kerjanya.

Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya, pemberian penghargaan atau *reward*, mengakui hasil karya individu.

e) Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self Actualization*)

Tabel 4.14 Frekuensi dan Persentase Indikator Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self Actualization*)

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
10 – 11	Sangat Baik	6	17,14
8 – 9	Baik	29	82,86
6 – 7	Cukup Baik	0	0,00
4 – 5	Kurang Baik	0	0,00
2 – 3	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Olah kuesioner No. 9 – 10

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian memberikan jawaban pada kategori sangat baik sebanyak 6 responden atau 17,14 persen, kategori baik sebanyak 29 responden atau 82,86 persen, dan tidak ada responden yang memberikan jawaban cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Ini berarti bahwa kebutuhan perwujudan diri pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada pada kategori baik. Artinya terdapat kesempatan kepada pegawainya untuk naik jabatan atau berkembang menjadi pegawai yang lebih baik lagi.

Gambaran umum tentang motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar diklasifikasikan atas lima kategori, yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi berikut:

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi dan Persentase Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Tallo Kota Makassar

Interval	Kategorisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
55 – 70	Sangat Baik	1	2,85
45 – 55	Baik	29	82,86
34 – 44	Cukup Baik	5	14,29
23 – 33	Kurang Baik	0	0,00
12 – 22	Tidak Baik	0	0,00
Jumlah		35	100,00

Sumber: Hasil Analisis kuesioner, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari 35 responden penelitian, sebanyak 1 responden atau 2,85 persen menyatakan kategori sangat baik, sebanyak 29 responden atau 82,86 persen menyatakan baik, sebanyak 5 responden atau 14,29 persen menyatakan kategori cukup baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kategori kurang baik, dan tidak baik. Selanjutnya sesuai dengan nilai rata-rata data penelitian untuk variabel motivasi kerja pegawai sebesar 42,42 dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 42 – 52 yang berarti baik dengan standar deviasi sebesar 2,87. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar memiliki motivasi kerja yang tinggi ditinjau dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan afiliasi, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri.

b. Analisis Statistik Inferensial

Hipotesis penelitian ini adalah “ada pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar”

1) Uji Normalitas Data

Hasil perhitungan uji normalitas data lihat pada tabel berikut:

4.16 Hasil Pengujian Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Dk	X ² hitung	X ² tabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi	9	19,000	19,919	Normal
Motivasi Kerja	11	15,400	21,675	Normal

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Chi Kuadrat hitung variabel komunikasi organisasi sebesar 19,000 lebih kecil dari Chi Kuadrat tabel yaitu 19,919 dengan Dk sebesar 9 (dapat dilihat pada lampiran 7), sedangkan nilai Chi Kuadrat hitung variabel motivasi kerja sebesar 15,400 lebih kecil dari Chi Kuadrat tabel yaitu 21,675 dengan Dk sebesar 11 (lampiran 7). Pengujian normalitas data tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan variabel motivasi kerja telah memenuhi kriteria data berdistribusi normal.

2) Uji Korelasi *Product Moment*

Uji korelasi *product moment* dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan

Tallo Kota Makassar. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar dapat dilihat pada perhitungan dalam *model summary*, khususnya R Square, sebagaimana terlihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17 Model Summary pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.398 ^a	.158	.133	2.67525	2.004

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Besarnya angka R Square (r^2) adalah 0,158, artinya komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 15,80 persen. Hal ini berarti masih ada faktor lain yang berpengaruh sebesar 84,20 persen terhadap motivasi kerja. Nilai pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar dengan $r = 0,398$ dan berdasarkan interpretasi r yang berada pada tingkat interval 0,20 – 0,399 menunjukkan pengaruh yang rendah.

Untuk mengetahui koefisien korelasi komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi pada tabel 4.18.

Tabel 4.18 Koefisien Korelasi Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.167	8.407		4.064	.000
	Motivasi Kerja	.492	.198	.398	2.491	.018

a. Dependent Variable: Komunikasi Organisasi

Sumber : Hasil Output SPSS

Dari tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi dan perhitungan penelitian sebagai berikut :

$$Y = 34,168 + (0,492)X$$

Dimana :

Y = Motivasi Kerja

X = Komunikasi Organisasi

Persamaan regresi tersebut di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi tidak mempunyai tanda negatif yang berarti apabila nilai-nilai dari indikator komunikasi organisasi ditingkatkan, maka akan mendorong motivasi kerja dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap konstan. Peningkatan suatu indikator komunikasi organisasi, maka diprediksi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 49,20 persen.

Oleh karena itu, untuk semakin meningkatkan motivasi kerja maka komunikasi organisasi harus dipertahankan lebih baik lagi.

3) Analisis Regresi Linear

Untuk menguji hipotesis penelitian ini yang berbunyi “diduga terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar”, maka digunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh data tabel 4.15

Tabel 4.19 Tabel Anova Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.016	1	68.016	6.203	.018 ^a
	Residual	361.869	33	10.966		
	Total	429.886	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Komunikasi Organisasi

Sumber : Hasil Output SPSS

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

H_a : Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

Pengujian hipotesis di atas dapat dilakukan dengan membandingkan angka signifikan dengan taraf signifikan 0,05. Hasil yang didapatkan, yaitu tingkat signifikan 0,018 lebih kecil dari 0,05, maka ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar adalah signifikan, artinya hipotesis diterima.

B. Pembahasan

1. Komunikasi Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada dalam kategori baik sebanyak 54,28 persen, hal tersebut ditinjau dari indikator komunikasi organisasi yaitu : “kepercayaan, pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan, kejujuran dan konsisten, keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.

- a. Kepercayaan, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kepercayaan berada pada kategori baik sebanyak 80,00 persen. Dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan atasan kepada bawahannya, dalam hal ini pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar yang menunjukkan kecenderungan tinggi. Dari hasil observasi di lapangan juga membuktikan bahwa sudah terjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahannya, dimana atasan (Camat)

memberikan kepercayaan kepada para pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

- b. Pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan berada pada kategori baik sebanyak 91,43 persen. Dapat diketahui bahwa tingkat pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan menunjukkan kecenderungan tinggi. Dari hasil observasi memang terlihat bahwa para pegawai diberi kesempatan untuk berkonsultasi dengan atasan (Camat) dalam proses pengambilan keputusan. Salah satu wujud nyatanya adalah pada saat rapat kerja para pegawai diberi kesempatan untuk menyampaikan ide/aspirasi mengenai program kerja yang lebih baik.
- c. Kejujuran dan konsisten, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kejujuran dan konsisten berada pada kategori baik sebanyak 74,29 persen. Hal Ini berarti tingkat kejujuran dan konsisten antar pegawai di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar dikatakan tinggi. Dapat dilihat dari hasil observasi bahwa para pegawai mampu mengutarakan apa yang ada dalam pikiran mereka tanpa adanya tekanan dari pihak manapun sehingga apa yang diutarakan dan yang dikemukakan pegawai jujur dari persepsi atau pandangan mereka sendiri tanpa adanya tekanan dari atasan atau pihak lain.
- d. Keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah, berdasarkan hasil data indikator keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah berada pada kategori baik sebanyak 71,43 persen. Hal Ini berarti tingkat keterbukaan dalam

berkomunikasi ke atas dan ke bawah dikatakan tinggi. Dapat dilihat dari hasil observasi bahwa pimpinan (Camat) Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar memberikan informasi mengenai permasalahan kantor seperti tugas kerja dari atasan, mereka peroleh dengan mudah. Setiap pegawai mudah mendapatkan informasi mengenai tugas mereka dari atasan untuk dilakukan atau dikerjakan. Berdasarkan hal tersebut pimpinan (Camat) sudah intensif berkomunikasi dengan pegawai dalam hal pengarahan kerja.

- e. Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator perhatian pada tujuan berkinerja tinggi berada pada kategori baik sebanyak 85,72 persen. Dapat dilihat dari hasil observasi bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Salah satunya adalah adanya arahan, bimbingan dan dorongan dari atasan yang bersedia menerima konsultasi dari pegawai. Tingkat kinerja yang tinggi tersebut juga terbukti dari antusiasme pegawai dalam berbagai kegiatan pelatihan maupun seminar untuk meningkatkan kemampuannya.

2. Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada dalam kategori baik sebanyak 82,86 persen, hal tersebut ditinjau dari indikator motivasi kerja yaitu: kebutuhan fisiologis (*Basic Needs*), kebutuhan akan rasa aman (*Security Needs*), kebutuhan afiliasi atau

akseptansi (*Social Needs*), kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*), kebutuhan perwujudan diri (*Self Actualization*).

- a. Kebutuhan fisiologis, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kebutuhan fisiologis berada pada kategori baik sebanyak 74,28 persen. Hal Ini berarti tingkat kebutuhan fisiologis di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapat dilihat dari hasil observasi yang menunjukkan bahwa pegawai merasa kebutuhan fisiologis yang diberikan Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar telah sesuai/tercukupi dengan apa yang diharapkan pegawainya, seperti: baju kerja, wifi, makanan dan minuman.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kebutuhan akan rasa aman berada pada kategori baik sebanyak 80,00 persen. Hal ini berarti tingkat kebutuhan akan rasa aman di kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar merasa kebutuhan akan rasa aman sudah terpenuhi seperti ketenangan dalam bekerja, kebebasan berpendapat, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan dan keselamatan.
- c. Kebutuhan afiliasi atau akseptansi, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kebutuhan afiliasi atau akseptansi berada pada kategori baik sebanyak 77,14 persen. Dapat dilihat dari hasil pengamatan peneliti yang menunjukkan bahwa terjalin hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan masyarakat. Hubungan yang baik ini terlihat dari kuatnya kerjasama antar pegawai dan lancarnya arus komunikasi dalam bekerja. Seperti

keikutsertaan dalam menjaga keamanan dan kenyamanan dilingkungan kerja dengan mematuhi peraturan pemerintah dan berperan aktif dalam kegiatan kemasyarakatan (bakti sosial).

- d. Kebutuhan penghargaan, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kebutuhan penghargaan berada pada kategori baik sebanyak 71,43 persen. Hal ini berarti tingkat kebutuhan penghargaan di kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapat dilihat dari hasil pengamatan yang menunjukkan bahwa adanya pujian yang ditujukan kepada pegawai yang berprestasi, adanya pemberian piagam atau sertifikat, adanya pemberian intensif, serta mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kebutuhan diri berada pada kategori baik sebanyak 82,86 persen. Hal ini berarti tingkat kebutuhan perwujudan diri di kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar menunjukkan kecenderungan tinggi. Berdasarkan hasil wawancara pribadi yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk upaya pembinaan terhadap pegawai yang akan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, maka pimpinan mendorong kepada pegawainya untuk lebih maju lagi kedepannya disamping upaya-upaya lainnya. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan “diduga ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar”, dapat teruji kebenarannya.

Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar walaupun memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Hal ini dibuktikan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori hubungan manusia. Teori ini memandang komponen manusia sangat penting dalam organisasi, karena itu mereka menekankan pentingnya individu, hubungan sosial dan kehidupan organisasi.

Faktor utama berdirinya organisasi sosial adalah individu atau manusia itu sendiri sehingga manusia terlibat dalam tingkah laku organisasi, tanpa adanya manusia sebuah organisasi tidak akan pernah ada. Dengan hubungan manusia tersebut individu atau anggota organisasi dapat berkomunikasi, sehingga mereka dapat mempersepsikan tentang pesan dan peristiwa yang terjadi di dalam organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja para anggota organisasi tersebut. Berdasarkan hal tersebut berbagai bentuk komunikasi dikembangkan, baik komunikasi kepada bawahan, atasan, dan horizontal. Dengan adanya berbagai bentuk komunikasi yang

dominan dalam organisasi memungkinkan kebutuhan-kebutuhan manusia dalam organisasi terpenuhi.

Baik atau tidaknya hubungan dalam sebuah organisasi salah satunya dapat dilihat dari komunikasi yang tercipta. Komunikasi organisasi yang terjadi di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar memiliki nilai yang baik dengan dapat dilihat dari pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar selalu jujur dalam menyampaikan informasi mengenai pekerjaannya, dengan menjawab setuju dengan persentase sebesar 74,29 persen. Kejujuran dalam hubungan di sebuah kantor perlu untuk diperhatikan. Dalam hal ini para pegawai Kecamatan Tallo Kota Makassar memiliki kemudahan dalam mengutarakan ide laporan-laporan pekerjaannya. Dengan adanya suasana umum yang meliputi kejujuran dan keterusterangan pihak atasan bisa mengetahui apa yang sedang terjadi didalam sebuah kantor begitupun dengan kepercayaan.

Dalam sebuah organisasi pasti melakukan sebuah keputusan yang didalamnya melibatkan para pegawainya. Disini pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar sudah memiliki kesempatan berbicara yang sama, dilibatkan dalam diskusi pengambilan keputusan bersama. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apa saja yang diinginkan dan diharapkan atasan dan bawahan seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar untuk kemajuan kantor kedepannya. Adanya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan juga berdampak pada mudahnya para pegawai untuk berdiskusi tentang pembagian tugas, sesuai atau tidak penugasan yang diberikan dengan perannya dalam sebuah kantor.

Begitupun dengan keterbukaan dengan pihak atasan Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar terhadap bawahannya cukup diperhatikan. Pegawai harus relatif lebih mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka yang mampu mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan bagian lainnya sehingga kantor dapat berjalan lebih baik.

Dalam hal mendengarkan komunikasi ke atas, pimpinan atau mereka yang berada di bagian atas selalu mendengarkan dengan baik saran-saran, laporan-laporan kerja maupun kritikan yang disampaikan atasannya dan tiap pegawai di semua tingkatan dalam organisasi berkomitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi dan memiliki perhatian yang besar pada anggota organisasi lainnya.

Sedangkan untuk motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar sesuai dengan data yang peneliti olah memiliki nilai yang baik yaitu dengan persentase 82,86 persen. Pegawai mengaku setuju bahwa mereka pegawai di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar memiliki bakat yang baik dalam bekerja dan menjadikan lingkungan kerja sebagai penyemangat dalam melakukan pekerjaan, memiliki konsentrasi yang tinggi dalam bekerja dan setuju bahwa lingkungan kerja mereka menjadi hal penyemangat yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja seperti mereka memiliki konsentrasi yang baik karena suasana kerja yang nyaman dan tenang, mereka bekerja bisa lebih baik karena termotivasi oleh pimpinan dan mendapat penghargaan serta bekerja tepat waktu karena adanya tuntunan dari kantor sehingga termotivasi untuk bekerja cepat dan disiplin.

Dalam teori hubungan manusia, jika hubungan manusia dalam organisasi efektif, maka lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja sama untuk mencapai hasil yang baik. Hubungan kemanusiaan secara sederhana menempatkan pegawai sebagai manusia bukan sebagai mesin. Memahami kebutuhan-kebutuhan manusia yang ingin dianggap ada dan ingin diperhatikan keluhan-keluhannya, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan tertentu baik mengenai kondisi pekerjaan maupun masalah lainnya. Dengan adanya hubungan manusia dapat meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan pernyataan tersebut, hubungan manusia dilihat dari suasana kerja yang tercipta dari komunikasi organisasi yang baik, yang dapat dilihat dari efektif dan terbukanya informasi serta hubungan antara pimpinan dengan bawahannya yang meliputi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke atas dan ke bawah dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Dikarenakan lingkungan kerja yang baik maka akan membawa dampak terhadap meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan kantor yang lebih baik. Sehingga dapat dikatakan hal ini membawa pengaruh terhadap motivasi kerja dalam mencapai kinerja yang baik, yang tercermin melalui loyalitas pegawai, kemampuan berkomunikasi pegawai, dan keterampilan memimpin.

Sejalan dengan hal tersebut Allah swt memerintahkan agar benar-benar menyaring pesan yang dibawa oleh orang lain. Sebagaimana firman Allah swt dalam Q.S Al-Hujurat/49:6 (Departemen Agama, 2007:847).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصِحُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang Fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu”.

Ayat di atas merupakan salah satu dasar yang ditetapkan agama dalam kehidupan sosial sekaligus ia merupakan tuntunan yang sangat logis bagi penerimaan dan pengalaman suatu berita. Kehidupan manusia dan interaksinya haruslah didasarkan hal-hal yang diketahui dan jelas (Shihab, 2002:238). Penjelasan ayat, Allah swt menganjurkan kepada manusia agar berhati-hati dalam menerima pesan dan informasi. Dari firman diatas dapat dikaitkan dengan penelitian ini yaitu atasan yang memberikan atau membawa suatu berita, harus diteliti terlebih dahulu agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan hambatan, karena mendapatkan informasi yang jelas dari atasan, agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja dan tidak menyesal karena pekerjaan telah dikerjakan dan tidak ditunda.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada pada kategori baik sebanyak 54,28 persen. Hal ini ditinjau dari aspek kepercayaan, pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan, kejujuran dan konsisten, keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi.
2. Motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada pada kategori baik sebanyak 82,86 persen. Dilihat dari segi kebutuhan fisiologis (*basic needs*), kebutuhan akan rasa aman (*security needs*), kebutuhan afiliasi atau akseptansi (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan perwujudan diri (*self actualization*).
3. Komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berada pada tingkat hubungan yang rendah. Artinya semakin baik komunikasi organisasi yang diterapkan oleh Kepala Kecamatan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka perlu dikemukakan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Camat Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar, kiranya dapat mempertahankan komunikasi organisasi kepada para pegawai agar lebih meningkatkan pelayanan publik yang ramah dan cepat.
2. Diharapkan Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar lebih meningkatkan kebutuhan para pegawai agar pegawai lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan.
3. Diharapkan Camat selaku pimpinan perlu mempertahankan komunikasi organisasi agar motivasi kerja pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Cet. V ; Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Arni, Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. Edisi I, Cet. 10. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Semarang: Thoha Putra, 1995.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Semarang: Thoha Putra, 2007.
- Hadi, Sutrisno. *Statistik Jilid I*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2000.
- Hardjana, Andre. *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2016.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. *Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- John. M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Kiswanto, Dedy. *Statistik Untuk Pemula & Orang Awam*. Jakarta: Laskar Aksara, 2012.
- Kriyantono, Rachmat. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Cetakan keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Kriyantono, Rachmat. *Teknik Praktis Riset Komunikasi: disertai contoh praktis riset media, public relation, komunikasi organisasi dan pemasaran*. Cetakan kelima. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Mas'ud, Fuad. *Survei Diagnosis Organisasional*. Edisi keenam Jilid 2. Semarang: Universitas Diponegoro, 2004.
- Mustafa, Zainal. *Pengantar Deskriptif Ekonomi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Narbuko, Cholid. Abu Ahmadi. *Metodologi Penelitian*. Cet. VIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

- Pace, R. W. and Don F. Faules. Deddy Mulyana (editor). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998.
- Robbins, Stephen P. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Sirait. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1986.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 1994.
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Jakarta: CV. Alfabeta, 2009.
- Sugiyono. *Metode penelitian administrasi dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. (Edisi kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013).
- Wijaya, Tony. *Praktis dan Simpel Cepat Menguasai SPSS 20 untuk Olah dan Interpretasi Data*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2012.

Lampiran 1

KISI - KISI KUESIONER

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TALLO KOTA MAKASSAR

No.	Variabel	Indikator	Nomor Item
1.	Komunikasi Organisasi	1. Kepercayaan 2. Pembuatan keputusan bersama dalam pengambilan keputusan 3. Kejujuran dan konsisten 4. Keterbukaan dalam berkomunikasi ke atas dan ke bawah 5. Perhatian pada tujuan berkinerja tinggi	1, 2 3, 4, 5 6,7 8, 9,10 11, 12, 13
2.	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisiologis (<i>Basic Needs</i>) 2. Kebutuhan akan Rasa Aman (<i>Security Needs</i>) 3. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (<i>Social Needs</i>) 4. Kebutuhan Penghargaan (<i>Esteem Needs</i>) 5. Kebutuhan Perwujudan Diri (<i>Self Actualization</i>)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10

Lampiran 2

PENGANTAR KUESIONER

Perihal : Permohonan pengisian kuesioner

Lampiran : Satu berkas

Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai
pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar

Kepada yth.
Bapak/Ibu

Di-
Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi dan menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh kelulusan program pendidikan Strata 1 yang sedang saya tempuh, maka saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu adalah benar dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya saya mengucapkan terima kasih.

Makassar, Januari 2018
Hormat,

WIDYA RESKY ANGRIANA

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TALLO KOTA MAKASSAR**

No. Responden :

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Anda pilih.
2. Diharapkan semua pertanyaan dijawab dan tidak ada yang terlewatkan.
3. Pilihlah jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.
4. (*) pilih salah satu.

Bagian I : Data Responden

Nama :

Umur :

Pendidikan :

Lama Bekerja : bulan/tahun*

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Bagian II : Isi Kuesioner

Berikut ini adalah beberapa pertanyaan dan pilihan jawaban yang paling sesuai menggambarkan pendapat anda.

Alternatif jawabannya adalah:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RG = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Komunikasi Organisasi (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Kepala Kantor menaruh kepercayaan kepada masing-masing kepala bidang dan kepala seksi dalam mengkoordinasi dan memimpin para pelaksana.					
2	Sesama pegawai kantor saling menaruh kepercayaan ketika memberikan saran keputusan dalam pemecahan masalah.					
3	Kepala kantor mengajak berdiskusi antar para kepala bidang dan kepala seksi dalam pengambilan keputusan.					
4	Para pelaksana di setiap seksi bidang berhak memberikan ide dan saran dalam pemecahan masalah sesuai seksi bidang pelaksana tersebut.					
5	Sesama pegawai kantor bekerja sama dengan pegawai lainnya, dalam memberikan solusi keputusan dalam pemecahan masalah.					

6	Kepala kantor bertindak jujur dalam mengatakan yang sebenarnya kepada setiap kepala bidang dan kepala seksi dalam pelaporan pertanggung jawaban tahunan.					
7	Kejujuran dan konsisten pegawai sangat di utamakan untuk mendapat perhatian dari kepala kantor.					
8	Kepala kantor selalu terbuka dalam pemberian masukan, saran dan informasi dari masing-masing kepala bagian dan kepala seksi bagian.					
9	Setiap pelaksana di setiap seksi bidang masing-masing saling terbuka dalam menceritakan kendala-kendala pekerjaannya kepada kepala seksi.					
10	Sesama pegawai kantor disemua kalangan bagian saling terbuka dalam pemberian informasi.					
11	Kepala kantor, kepala bidang, kepala seksi dan masing-masing pelaksana disetiap seksi bidang harus memiliki pemikiran yang bersifat terobosan atau alternatif pemecahan masalah yang kreatif, dengan memperhatikan aturan dan norma yang berlaku.					
12	Setiap pegawai kantor harus memperhatikan kompetensi di bidang profesi masing-masing dan menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan norma-norma profesi, etika dan sosial.					
13	Setiap pegawai kantor mengevaluasi setiap pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang baik.					

M A K A S S A R

2. Variabel Motivasi (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Kepala kantor harus memperhatikan apa yang di butuhkan dan menjadi hak bagi pegawainya atau bawahannya, misalnya: baju kantor atau fasilitas dan kesejahteraan individu pegawai.					
2	Kantor memberikan tunjangan masa tua sebagai apresiasi terhadap pegawai.					
3	Kepala kantor harus mengetahui dan memperhatikan dalam hal kerja pegawainya terhadap kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman pegawainya.					
4	Dengan adanya keamanan kerja akan meningkatkan motivasi karyawan.					
5	Atasan menghormati perasaan pegawai dan pegawai diikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama saat diskusi.					
6	Pegawai dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan kantornya.					
7	Adanya penghargaan terhadap pegawai berprestasi dan teladan untuk memberi nilai kepuasan terhadap pegawai tersebut dalam hasil kerjaannya.					
8	Pemimpin di kantor senantiasa memberikan penghargaan secara lisan/tertulis terhadap pegawai yang berprestasi.					
9	Pemimpin di kantor memberi peluang bagi para pegawai untuk peningkatan karir.					
10	Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk naik jabatan atau berkembang menjadi pegawai yang lebih baik lagi.					

Lampiran 5

DAFTAR NAMA-NAMA RESPONDEN

1	A. Zainal Abidin, S.E	Camat
2	Benyamin B. Turupadang, S.Stp, M.Si	Sekretaris Camat
3	A. Alif Fadjri Luqman, S.Sos	Kasi Pemerintahan dan Trantib
4	Kamaluddin	Kasi Perekonomian dan Pembangunan
5	Dra. Fadhilah Amran	Kasi Kesejahteraan Sosial
6	Rahmatillah Yusran, S.Pd	Kasi Pemberdayaan Masyarakat
7	Drs. Ikbali	Kasi Pengelolaan Kebersihan
8	Indah Irawati, S.Sos, M.Si	Kepala Sub Bagian Kepegawaian
9	NurTjin-Tjin, S.Sos	Kepala Sub Bagian Keuangan & Perlengkapan
10	Amran Zain, S.E	Pembantu Bendahara
11	Erni, S.Sos	Pengelolaan Perpustakaan
12	Harmoko, S.E	Pengelolaan Perpustakaan
13	Muh. Syawal Nurdin	Bendahara SIAK
14	Nurlina .P	Staf Pemberdayaan Masyarakat
15	Radiah, S.E	Staf Petugas Loker
16	Irwan Muchtar	Staf Pengelolaan Kebersihan
17	Muh. Naswar Natsir	Staf Subbag Perencanaan & Keuangan
18	Wahyuni Oktavia	Staf Perekonomian
19	Cinse Isuwati Iwan, A. Md	Staf PPAT
20	Sitti Hasniah, S.E	Staf Subbag Umum & Kepegawaian
21	Ilham Akbar Ismono	Staf Pengelolaan Kebersihan
22	Jumriah	Staf Ketentraman, Ketertiban & Penegak
23	Mashuddin Madjid, S.Sos	Staf Subbag Perencanaan & Keuangan
24	Irwan Sulastyo Hari Sujadi	Staf Perekonomian & Manajemen Informasi
25	Darmawati	Staf Subbag Umum & Kepegawaian/ Pengurus Barang
26	Haeril Syam	Staf Subbag Umum & Pegawai/ Caraka
27	Sitti Rahmawaty	Staf Umum & Pegawai/Pengagenda Surat/ Absensi
28	Nurul Husna Ruslan	Staf Operator Komputer
29	Arsyal	Staf Pemerintah, Kinerja Lurah, RW & RT
30	Syahrul Aqsa, S.Kom	Staf Perencanaan & Keuangan
31	Abd. Halim	Staf Subbag Umum & Kepegawaian
32	Muh. Baka	Staf Pengelolaan Pembangunan
33	Dedi Rahman, S.E	Staf Perekonomian
34	Eva Juliana Simangunsong	Staf SIAK
35	Muh. Akbar Umar, S.E	Staf SIAK

Lampiran 6

Hasil Olah Data Statistik

Frequencies

Statistics

		Komunikasi Organisasi	Motivasi Kerja
N	Valid	35	35
	Missing	0	0
Mean		55.0571	42.4286
Std. Error of Mean		.60104	.48557
Median		54.0000	42.0000
Mode		52.00 ^a	42.00
Std. Deviation		3.55580	2.87265
Variance		12.644	8.252
Skewness		1.482	.710
Std. Error of Skewness		.398	.398
Kurtosis		1.928	.210
Std. Error of Kurtosis		.778	.778
Range		14.00	12.00
Minimum		51.00	38.00
Maximum		65.00	50.00
Sum		1927.00	1485.00
Percentiles	25	52.0000	40.0000
	50	54.0000	42.0000
	75	56.0000	44.0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Komunikasi Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	51	1	2.9	2.9	2.9
	52	8	22.9	22.9	25.7
	53	8	22.9	22.9	48.6
	54	1	2.9	2.9	51.4
	55	5	14.3	14.3	65.7
	56	4	11.4	11.4	77.1
	57	2	5.7	5.7	82.9
	59	3	8.6	8.6	91.4
	62	1	2.9	2.9	94.3
	65	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0		

MotivasiKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 38	2	5.7	5.7	5.7
39	3	8.6	8.6	14.3
40	4	11.4	11.4	25.7
41	5	14.3	14.3	40.0
42	8	22.9	22.9	62.9
43	2	5.7	5.7	68.6
44	3	8.6	8.6	77.1
45	3	8.6	8.6	85.7
46	1	2.9	2.9	88.6
47	2	5.7	5.7	94.3
48	1	2.9	2.9	97.1
50	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Correlations

		Komunikasi Organisasi	Motivasi Kerja
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.398*
	Sig. (2-tailed)		.018
	N	35	35
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.398*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	
	N	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Regressions

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KomunikasiOrganisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.398 ^a	.158	.133	2.67525	2.004

a. Predictors: (Constant), KomunikasiOrganisasi

b. Dependent Variable: MotivasiKerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.016	1	68.016	6.203	.018 ^a
	Residual	361.869	33	10.966		
	Total	429.886	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Komunikasi Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.167	8.407		4.064	.000
MotivasiKerja	.492	.198	.398	2.491	.018

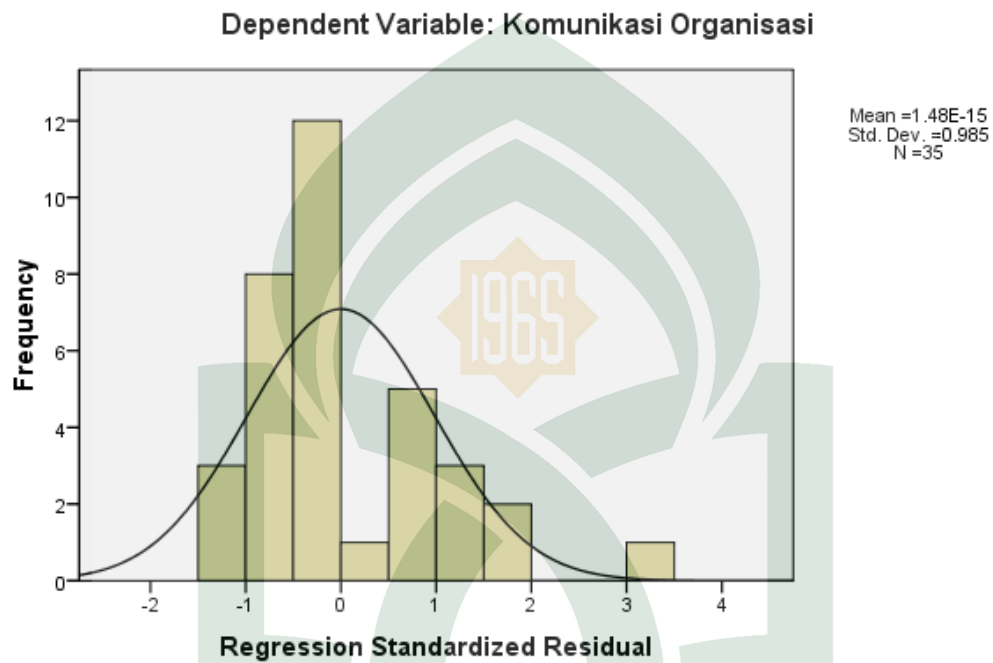
a. Dependent Variable: Komunikasi Organisasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52.8767	58.7850	55.0571	1.41438	35
Std. Predicted Value	-1.542	2.636	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.566	1.598	.758	.232	35
Adjusted Predicted Value	52.6448	58.0914	55.0359	1.36002	35
Residual	-4.32322	10.15387	.00000	3.26239	35
Std. Residual	-1.306	3.066	.000	.985	35
Stud. Residual	-1.341	3.112	.003	1.020	35
Deleted Residual	-4.56102	10.45956	.02122	3.50455	35
Stud. Deleted Residual	-1.358	3.646	.026	1.083	35
Mahal. Distance	.022	6.947	.971	1.399	35
Cook's Distance	.000	.697	.039	.118	35
Centered Leverage Value	.001	.204	.029	.041	35

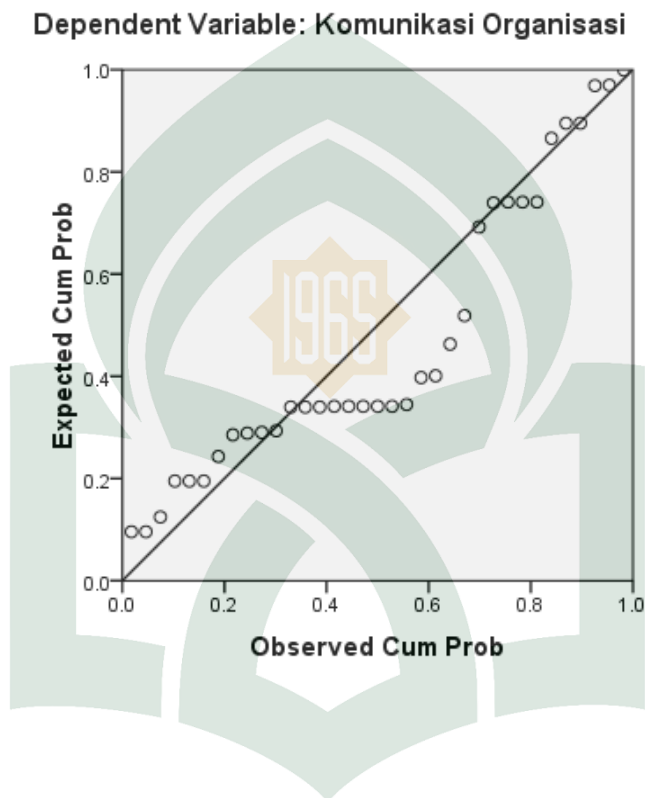
a. Dependent Variable: Komunikasi Organisasi

Histogram



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



NPar Test

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Organisasi	35	51.00	65.00	55.0571	3.55580
Motivasi Kerja	35	38.00	50.00	42.4286	2.87265
Valid N (listwise)	35				

Chi-Square Test

Test Statistics

	Komunikasi Organisasi	Motivasi Kerja
Chi-Square	19.000 ^a	15.400 ^b
Df	9	11
Asymp. Sig.	.025	.165

a. 10 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3,5.

b. 12 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,9.

Frequencies

Komunikasi Organisasi

	Observed N	Expected N	Residual
51	1	3.5	-2.5
52	8	3.5	4.5
53	8	3.5	4.5
54	1	3.5	-2.5
55	5	3.5	1.5
56	4	3.5	.5
57	2	3.5	-1.5
59	3	3.5	-.5
62	1	3.5	-2.5
65	2	3.5	-1.5
Total	35		

Motivasi Kerja

	Observed N	Expected N	Residual
38	2	2.9	-.9
39	3	2.9	.1
40	4	2.9	1.1
41	5	2.9	2.1
42	8	2.9	5.1
43	2	2.9	-.9
44	3	2.9	.1
45	3	2.9	.1
46	1	2.9	-1.9
47	2	2.9	-.9
48	1	2.9	-1.9
50	1	2.9	-1.9
Total	35		

Lampiran 7

NILAI-NILAI CHI KUADRAT

Dk	Tarf Signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
1	0.455	1.074	1.642	2.706	3.481	6.635
2	0.139	2.408	3.219	3.605	5.591	9.210
3	2.366	3.665	4.642	6.251	7.815	11.341
4	3.357	4.878	5.989	7.779	9.488	13.277
5	4.351	6.064	7.289	9.236	11.070	15.086
6	5.348	7.231	8.558	10.645	13.592	16.812
7	6.346	8.383	9.803	12.017	15.017	18.475
8	7.344	9.524	11.030	13.362	17.507	20.090
9	8.343	10.656	12.242	14.684	19.919	21.666
10	9.342	11.781	13.442	15.987	20.307	23.209
11	10.341	12.899	14.631	17.275	21.675	24.725
12	11.340	14.011	15.812	18.549	21.026	26.217
13	12.340	15.198	16.985	19.812	22.368	27.688
14	13.332	16.222	18.151	21.064	23.685	29.141
15	14.339	17.322	19.311	22.307	24.996	30.578
16	15.338	18.418	20.465	23.542	26.296	32.000
17	16.337	19.511	21.615	24.785	27.587	33.409
18	17.338	20.601	22.760	26.028	28.869	34.805
19	18.338	21.689	23.900	27.271	30.144	36.191
20	19.337	22.775	25.038	28.514	31.410	37.566
21	20.337	23.858	26.171	29.615	32.671	38.932
22	21.337	24.939	27.301	30.813	33.924	40.289
23	22.337	26.018	28.429	32.007	35.172	41.638
24	23.337	27.096	29.553	33.194	35.415	42.980
25	24.337	28.172	30.675	34.382	37.652	44.314
26	25.336	29.246	31.795	35.563	38.885	45.642
27	26.336	30.319	32.912	36.741	40.113	46.963
28	27.336	31.391	34.027	37.916	41.337	48.278
29	28.336	32.461	35.139	39.087	42.557	49.588
30	29.336	33.530	36.250	40.256	43.779	50.892

Lampiran 8

DOKUMENTASI



Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar



LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



Pembagian Kuesioner



Pengisian Kuesioner Oleh pegawai

Riwayat Hidup



Widya Resky Angriana lahir di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan Pada Tanggal 13 Maret 1995. Anak ke 3 dari 5 bersaudara dari Pasangan Suami Istri, Drs. Muh. Alwi dan Herlina. Tempat tinggal saat ini di jalan Laccukang No.10, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh, antara lain SD Negeri Pongtiku 2 Makassar pada tahun 2001 hingga 2007, kemudian di SMP ABDI Pembangunan pada tahun 2007 hingga tahun 2010, kemudian di SMK YPUP Makassar pada 2010 hingga tahun 2013, dan S1 Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar tahun 2013 sampai sekarang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R